

## RECHTSPRAAK

***Onterecht ontslag op staande voet. Gedrag werknemer dat de dringende reden vormt, is niet vast komen te staan. Werknemer heeft recht op transitievergoeding en billijke vergoeding, waarbij werkgever wordt aangerekend te hebben aangestuurd op een beëindigingsovereenkomst.***

### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 1993 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgever. Tijdens een gesprek op 19 juli 2019 heeft de directeur van werkgever werknemer aangesproken op zijn functioneren, waarna zijn functie en bijbehorende emolumenten mogelijk zouden worden aangepast. In of omstreeks mei 2020 heeft de echtgenote van werknemer geconstateerd dat werkgever op onjuiste wijze de eigen bijdrage aan het pensioen op het loon van werknemer heeft ingehouden. Correspondentie hierover heeft ertoe geleid dat werkgever werknemer een nieuwe (concept)arbeidsovereenkomst, een autoregeling en een functieomschrijving heeft voorgelegd. Bij e-mail van 8 oktober 2020 heeft de adjunct-directeur inhoudelijk gereageerd op de onderhandelingen over alle arbeidsvoorwaarden. Overeenstemming werd niet bereikt. Op 19 oktober, na terugkomst van een werkreis, bleek dat werkgever de auto die werknemer van werkgever in gebruik had zonder aankondiging of overleg had ingeruild. Ook bleek dat - zonder voorafgaande mededeling of overleg - zijn (nieuwe) werkplek nog niet was ingericht en zijn oude werkplek was verwijderd. De nieuwe werkplekken van zijn collega's waren wel allemaal ingericht. Op 23 oktober 2020 heeft de gemachtigde van werknemer werkgever onder meer verzocht te bevestigen dat de Cao Metaal en Techniek van toepassing is op de arbeidsrelatie en dat de daarin opgenomen verplichtingen worden nageleefd, alsmede dat aan werknemer overuren worden toegekend vanaf 2015. Ook is werkgever verzocht werknemer weer zijn gebruikelijke auto ter beschikking te stellen. Ten slotte is werkgever verzocht om een overzicht van de gemaakte uren en overuren over de afgelopen vijf jaar te verstrekken. Vervolgens is werknemer medegedeeld dat hij op non-actief werd gesteld. Deze op non-actiefstelling is de volgende dag weer ongedaan gemaakt. Op 2 november 2020 heeft de gemachtigde van werkgever bij brief laten weten te betwijfelen of de Cao Metaal en Techniek van toepassing is en betwist dat aanspraak bestaat op uitbetaling van overuren. Toegezegd werd dat binnen drie weken nadien een overzicht van de over- dan wel verlofuren zou worden verstrekt. De auto was blijkens die brief bij een schadeherstelbedrijf, zou chemisch worden gereinigd en daarna weer ter beschikking worden gesteld aan werknemer. De werkplek van werknemer, met nieuw kantoormeubilair, was blijkens die brief door omstandigheden op 19 oktober 2020 nog niet gereed. Kort nadien is de

werkplek in orde gemaakt. In november 2020 heeft werkgever de achterstallige pensioenpremie uitbetaald. Bij brief van 5 december 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen, omdat hij op 3 december 2020 te laat bij een afspraak bij een klant zou zijn verschenen. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen deze waarschuwing en uitgelegd waarom dit verwijt onterecht is. Hij zou te laat op de hoogte zijn gesteld van deze afspraak, terwijl hij de nacht ervoor van een project in Duitsland was teruggekomen. Hij schrijft ten slotte dat hij niet anders kan concluderen dan dat werkgever een (nep)dossier tegen werknemer wil opbouwen of hem door middel van intimidatie en pestgedrag ertoe wil bewegen zelf ontslag te nemen. Dit alles vanwege de thans lopende discussie over pensioen en het vergoeden van de door werknemer gemaakte overuren. Na een (kortdurende) ziekteperiode van werknemer is in februari 2021 tussen partijen mediation gestart. Na drie gesprekken is de mediation zonder resultaat geëindigd. Vervolgens is een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden, die werknemer niet heeft getekend. Het voorstel zou niet in overeenstemming zijn met mondeling tussen partijen gemaakte afspraken. Op 10 januari 2022 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. In geschil is of dit ontslag rechtsgeldig is gegeven.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag is onverwijld gegeven. Blijkens de ontslagbrief is de dringende reden gelegen in het feit dat werknemer op 22 december 2021 een project in Hongarije heeft verlaten waarbij hij heeft verzuimd de lakstraat in te regelen en correct op te leveren, terwijl hij heeft verklaard dit wel te hebben gedaan. Dat werknemer hierover zou hebben gelogen heeft werkgever onderbouwd met een niet ondertekende verklaring van een collega. Deze verklaringen zijn, gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer, onvoldoende om de beweerdelijke uitlatingen van werknemer als voldoende vaststaand aan te nemen. Nu de verweten uitlating en het beweerdelijke liegen niet is komen vast te staan, kan dit verwijt de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende reden niet dragen. Ook de in de ontslagbrief genoemde werkweigering vormt geen dringende reden die het ontslag op staande voet kan dragen. Dit betreft verwijten, zo al juist, die grotendeels zien op (dis)functioneren en/of verwijtbaar handelen. Het ontslag is dan ook niet rechtsgeldig gegeven, zodat werknemer recht heeft op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Nu de ernstige verwijtbaarheid is gelegen in het niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, komt dit niet alleen voor rekening en risico van werkgever maar wordt hem dit ook wel behoorlijk aangerekend. Daarbij weegt mee dat niet uitgesloten is dat werkgever al eerder aanstuurde op een beëindigingsovereenkomst en werknemer in toenemende mate op de hielen zat, wat een aanloop vormde tot een beoogde beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en uiteindelijk is geforceerd met het gegeven ontslag op staande voet.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 20-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2022:4071

**Zaaknummer:** 9759911

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** R.J.M.C.I. Janischka, W. Dieks en L.H. Toonen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW