

## RECHTSPRAAK

***Terecht ontslag op staande voet van algemeen medewerker zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer houdt zich structureel niet aan de gemaakte afspraken en weigert instructies op te volgen, zoals het zich houden aan werk- en pauzetijden, waaronder langdurig toiletbezoek.****Feiten*

Werknemer is sinds 11 mei 2005 als algemeen medewerker werkzaam bij werkgever. Sinds 1 augustus 2019 wordt er met werknemer gesproken over zijn werkhouding. De gesprekken zien onder meer op de wijze van communicatie, het uitvoeren van opgedragen werkzaamheden en het zich houden aan de werk- en pauzetijden, waaronder langdurig toiletbezoek. In samenspraak met de fysiotherapeut en de verzuimmanager zijn tussen partijen afspraken gemaakt. Op 22 november 2021 en op 4 mei 2022 heeft werkgever werknemer een schriftelijke waarschuwing gezonden wegens werkweigering en het creëren van een onwerkbaar werksituatie. In de brief van de tweede waarschuwing staat een opsomming opgenomen van eerdere gesprekken en verslagen. Op 10 mei 2022 hebben partijen in het kader van een laatste kans afspraken gemaakt. Op 23 september 2022 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 26 september 2022 heeft werkgever werknemer dit ontslag schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande te vernietigen.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het ontslag op staande voet is mondeling op vrijdag 23 september 2022 gegeven en direct na het weekend op maandag schriftelijk bevestigd. Dit tijdsverloop is niet zodanig dat geen sprake is van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet of de mededeling van de reden daarvan. Gelet op de vele gesprekken en de waarschuwingen vanaf 2019 is het naar het oordeel van de kantonrechter begrijpelijk dat de maat bij werkgever op enig moment vol was. Het kan, gelet op met name de inhoud van de tweede waarschuwing, de gesprekken en de afspraken die op 10 mei 2022 in het kader van een laatste kans zijn gemaakt, niet anders dan dat dit voor werknemer volstrekt duidelijk was. Werknemer heeft zich in de dagen voorafgaand aan het ontslag op staande voet wederom niet aan de gemaakte afspraken gehouden. Of dit, zoals werknemer stelt, op 21 september of op 23 september 2022 is voorgevallen, doet daaraan niet af. Toen werkgever werknemer op 23 september 2022 heeft willen aanspreken, is hij te laat op het werk verschenen, althans was hij wederom niet

aanspreekbaar. Werkgever is toen overgegaan tot het geven van het ontslag op staande voet. Werkgever heeft werknemer in mei 2022 nog een laatste kans gegeven. Dat werknemer zich vervolgens opnieuw niet hield aan de (pauze)tijden en een in de ogen van werkgever onacceptabele houding aannam, maakt naar het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen.

#### *Transitievergoeding*

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, zodat werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 10-01-2023

**Zaaknummer:**