

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wegens niet voldoen aan mededelingseis. Toekenning billijke vergoeding van zes maandsalarissen.*Feiten*

Werkneemster is op 11 januari 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als docent “Physical Education and Health Education”. Per 1 augustus 2022 is de arbeidsovereenkomst van werkneemster verlengd met als einddatum 30 juni 2023. Op 16 augustus 2022 heeft, ter voorbereiding op de zogeheten Oriëntatiedag op 17 augustus 2022, een training plaatsgevonden waaraan de docenten van werkgeefster hebben deelgenomen. Tijdens de training op 16 augustus 2022 is werkneemster door de directeur van werkgeefster op staande voet ontslagen vanwege haar houding en onprofessionele gedrag. Op dezelfde dag heeft werkneemster een e-mail gestuurd aan de HR-adviseur van werkgeefster om opheldering te krijgen over het ontslag. In een brief van 2 september 2022 heeft de HR-adviseur geschreven dat werkneemster is ontslagen omdat zij werk heeft geweigerd en de directeur heeft beticht van leugens. Werkneemster verzoekt in deze procedure onder meer een billijke vergoeding van € 8.760 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Allereerst omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan de mededelingseis van artikel 7:677 lid 1 BW. Werkgeefster heeft op het moment dat zij werkneemster naar huis stuurde namelijk niet gespecificeerd wat zij bedoelt met het verwijt dat sprake zou zijn van onprofessioneel gedrag dat werkneemster van oud-collega's zou hebben overgenomen en wanneer en ten opzichte van wie daarvan volgens werkgeefster sprake was. De aangevoerde redenen betreffen dus allemaal algemene verwijten, zodat voor werkneemster niet onmiddellijk duidelijk was en kon zijn waarom zij werd ontslagen. Ook staat vast dat er geen sprake is geweest van hoor en wederhoor. Werkneemster moest haar bedrijfseigendommen inleveren en is naar huis gestuurd. Op haar e-mail van diezelfde dag waarin werkneemster om uitleg heeft gevraagd, heeft werkgeefster pas drie weken later kort gereageerd. Onder die omstandigheden is niet voldaan aan de mededelingseis van artikel 7:677 BW. Zelfs als zou worden geoordeeld dat voor werkneemster duidelijk moet zijn geweest wat de reden was van het ontslag op staande voet, dan nog kan niet worden gesproken van een rechtsgeldig ontslag omdat de door werkgeefster aangevoerde dringende redenen onvoldoende zijn komen vast te staan. Werkneemster heeft gemotiveerd weersproken dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan onprofessioneel gedrag en dat zij een “attitude” zou hebben. Op de zitting heeft werkneemster toegelicht dat zij op 16

augustus 2022 juist goed gehumeurd was en plezier maakte met haar collega's. Gelet op deze gemotiveerde betwisting had het op de weg van werkgeefster gelegen om nader te onderbouwen wat de precieze gedragingen waren van werkneemster om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Dit leidt ertoe dat de gestelde dringende reden niet is komen vast te staan. Ook als de feiten die hebben geleid tot het ontslag op staande voet wel vaststaan, kwalificeren ze nog niet als een dringende reden omdat had kunnen worden volstaan met een waarschuwing. De kantonrechter wijst tevens een billijke vergoeding toe ter hoogte van zes maandsalarissen. De arbeidsovereenkomst zou immers op 30 juni 2023 eindigen en de kans op tussentijdse beëindiging is erg klein. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen. Tot slot is ook het verzoek om werkgeefster te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:12030

Zaaknummer: 10100005 \ AO VERZ 22-101

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: J.R. van Damme

Wetsartikelen: 7:677 BW