

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet vanwege disfunctioneren vernietigd.
Ontbinding op de g-grond. Het door werkgeefster te betalen loon wordt
vanwege de korte duur van het dienstverband gematigd tot drie
maanden.***

Feiten

Werknemer is op 9 juli 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als adjunct-directeur. Op 14 augustus 2024 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen vanwege een gebrek aan kennis, omdat werknemer over onvoldoende daadkracht zou beschikken, regelmatig taken niet tijdig afrondde en zich niet aan de verlofregels had gehouden. Volgens werknemer is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven en hij verzoekt de kantonrechter daarom het ontslag te vernietigen. Werkgeefster heeft, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd. Ook tegen het voorwaardelijk ontbindingsverzoek voert werknemer verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigen de opgegeven redenen geen ontslag op staande voet. Nog los van het feit dat de kantonrechter niet kan vaststellen dat werknemer eerder op de tekortkomingen in zijn functioneren is gewezen, geldt dat werkgeefster een verbetertraject had moeten aanbieden. Voor een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren is geen plaats. Werkgeefster wist bij de indienstneming van werknemer, die toen bovendien nog student was, dat hij niet beschikte over de benodigde kwalificaties. Werkgeefster had er dus rekening mee moeten houden dat werknemer meer begeleiding en tijd nodig zou hebben om zich de werkzaamheden eigen te maken. De kantonrechter begrijpt dat de directe aanleiding voor het ontslag de verlofopname van werknemer was, die hij zonder toestemming heeft gedaan. Vast is komen te staan dat werknemer de verlofperiodes in een eerder stadium heeft doorgegeven. Niet gesteld of gebleken is dat werkgeefster hierop gereageerd heeft, waardoor werknemer ervan uit mocht gaan dat zijn verlofopgave was goedgekeurd. Het ontslag is niet rechtsgeldig gegeven en wordt vernietigd. Wel zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft een relatie met de nicht van de directeur van werkgeefster, die werknemer op verzoek van de familie een baan heeft aangeboden. Er is duidelijk sprake van een mismatch waarvoor beide partijen verantwoordelijkheid dragen. Werkgeefster heeft werknemer te hoog ingeschat en werknemer heeft tijdens de sollicitatieprocedure gebruik gemaakt van AI. Het gebruik van AI vormt geen

verwijtbaar handelen. Het gebruik van AI is binnen de onderneming niet verboden. Wel heeft werknemer hierdoor het vertrouwen van werkgeefster geschaad. De arbeidsverhouding is door het gebrek aan vertrouwen zodanig ernstig en duurzaam verstoord geraakt dat niet van werkgeefster kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgeefster is een kleine onderneming waardoor herplaatsing niet in de rede ligt. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt toegewezen. In beginsel duurt de loondoorbetalingsverplichting tot 1 februari 2025. De kantonrechter oordeelt dat toewijzing tot onaanvaardbare gevolgen zal leiden. De door werknemer gewerkte periode is namelijk uitzonderlijk kort geweest. Inmiddels heeft werknemer ander werk gevonden met dezelfde arbeidsomvang. De loonvordering wordt op grond van artikel 7:680a BW gematigd tot het wettelijke minimum van drie maanden loon en de wettelijke verhoging tot nihil. De wettelijke rente is wel toewijsbaar. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6707

Zaaknummer: 11304967 UE VERZ 24-273 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.A. Spigt

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:699 BW en 7:677 BW