

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet. De vermeende feiten vloeien grotendeels voort uit disfunctioneren. Billijke vergoeding afgewezen omdat werknemer dit verzoek niet heeft onderbouwd.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2024 voor zeven maanden in dienst getreden bij Herstelpartner als officemanager. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat beide partijen bevoegd zijn de overeenkomst tussentijds schriftelijk te beëindigen met een opzegtermijn van één maand. Na gesprekken over het functioneren heeft Herstelpartner op 27 januari 2025 aan werkneemster geschreven dat de arbeidsrelatie moest worden beëindigd omdat het werk niet goed werd uitgevoerd. Werkneemster kreeg de opdracht zich 32 uur per week te richten op het vinden van een andere baan, ondersteund door een coach en regelmatige evaluaties. In februari 2025 volgden brieven waarin werd benadrukt dat werkneemster contact moest opnemen met de coach en op kantoor moest verschijnen voor voortgangsbesprekingen. Op 31 maart 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat volgens Herstelpartner de afspraak met de coach was geannuleerd, er geen voortgang was, werkneemster zich niet aan de afspraken hield, de arbeidsverhouding was verstoord en er geen ander werk beschikbaar was. Werkneemster heeft per 1 mei 2025 een nieuwe baan. Werkneemster verzoekt om een billijke vergoeding van € 5.000, betaling van loon over de opzegtermijn van € 10.407 bruto en de transitievergoeding. Zij stelt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, omdat zij nooit goed is ingewerkt en Herstelpartner haar zonder instemming in een outplacementtraject heeft geplaatst. Zij heeft zich, onder protest, gehouden aan de afspraken en betwist dat zij zich onvoldoende heeft ingezet. Herstelpartner voert aan dat werkneemster, ondanks begeleiding, niet geschikt bleek voor de functie en gemaakte afspraken niet is nagekomen, waaronder het contact met de loopbaancoach. Volgens Herstelpartner was de verhouding inmiddels verstoord en restte geen andere mogelijkheid dan ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster geen vernietiging van het ontslag heeft verzocht, zodat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 31 maart 2025. Het ontslag op staande voet is echter niet rechtsgeldig. Niet in geschil is dat de opzegging onverwijld is geschied en is medegedeeld aan werkneemster. Voor de beoordeling van de vraag of het door Herstelpartner gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de door Herstelpartner in de brief van 31 maart 2025 opgegeven redenen maatgevend. De kantonrechter is van oordeel dat deze redenen, zowel ieder afzonderlijk als in onderlinge samenhang bezien, het ontslag op staande voet niet rechtvaardigen. De door Herstelpartner aan het ontslag ten grondslag gelegde

verwijten vinden grotendeels hun oorsprong in het door Herstelpartner gestelde disfunctioneren van werknemster. Uit de door partijen overgelegde stukken blijkt immers dat Herstelpartner ontevreden was over het functioneren van werknemster, terwijl werknemster zich op het standpunt stelt dat zij nooit goed is ingewerkt en dus niet de kans heeft gekregen om te laten zien dat zij op het gewenste niveau kon functioneren. Deze situatie heeft er uiteindelijk toe geleid dat Herstelpartner werknemster in januari 2025 heeft vrijgesteld van werk en werknemster onder begeleiding van een loopbaancoach op zoek is gegaan naar ander werk. Onder die omstandigheden levert disfunctioneren geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Datzelfde geldt voor de verstoorde arbeidsverhouding en het niet voorhanden zijn van herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming van Herstelpartner. Voor een ontbinding op grond van (een van) deze ontslaggronden had Herstelpartner de weg van de ontbindingsprocedure moeten volgen. De verwijten die Herstelpartner werknemster maakt met betrekking tot het niet meer reageren op berichten van de loopbaancoach en het niet met een positief resultaat afronden van het loopbaantraject, kunnen evenmin een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Behalve dat werknemster dit heeft weersproken, had Herstelpartner eerst kunnen/moeten volstaan met een minder ingrijpend middel, bijvoorbeeld een waarschuwing. Zij heeft onvoldoende gemotiveerd waarom het in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd was om direct naar dit zware middel te grijpen.

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat aan het ontslag op staande voet geen dringende reden ten grondslag ligt en het dus niet rechtsgeldig is gegeven. De kantonrechter kent werknemster een gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding toe. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werknemster dit niet heeft onderbouwd en zij na vier maanden dienstverband snel een nieuwe baan heeft gevonden. De toegekende schade- en transitievergoeding worden voldoende compensatie geacht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8792

Zaaknummer: 11682179

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: mr. R. Kulk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:672 lid 11 BW