

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Verzoek om gefixeerde schadevergoeding van werkgever wordt afgewezen, omdat werkgever niet heeft gesteld dat werknemer door opzet of schuld een dringende reden voor dat ontslag heeft gegeven.

Feiten

Werknemer is op 2 september 2024 bij werkgever in dienst getreden als jurist tegen een brutomaandsalaris van € 3.000. Werknemer is op 5 november 2024 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt hem een viertal verwijten gemaakt. Hij heeft (a) niet de waarheid verteld over de registratie van zijn website op 15 oktober 2024; (b) niet de waarheid verteld over zijn artikelen op Substack en de herkomst van de afbeeldingen op zijn werkcomputer; en (c) niet naar waarheid verklaard over de tijdsbesteding aan zijn privézaak onder werktijd. Daarnaast (d) wordt werknemer verweten dat hij cliëntinformatie (twee documenten) buiten de kantoororganisatie heeft gebracht. Werknemer is geen procedure gestart tot vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgever verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van € 2.760 aan gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werknemer kan ook na de vervaltermijn van twee maanden voor het indienen van een verzoek tot vernietiging van een ontslag op staande voet, bij wijze van verweer tegen de vordering van werkgever tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding na een rechtsgeldig ontslag op staande voet, de dringende reden betwisten. Vast staat (slechts) dat het dienstverband op 5 november 2024 ten einde is gekomen; de ontslagredenen en de vraag of deze dringend waren, staan daarmee nog niet vast. Volgens de kantonrechter zijn de verwijten onder (a), (b) en (c) op zich ernstig genoeg en kunnen deze een ontslag op staande voet dragen. Driemaal liegen over zaken die de kern van de arbeidsovereenkomst raken (vgl. art. 11 van de arbeidsovereenkomst: Nevenwerkzaamheden) op een klein kantoor, kort na aanvang van het dienstverband, brengen met zich mee dat een onhoudbare situatie is ontstaan, bij een ernstige vertrouwensbreuk, en dat van werkgever niet gevegd kon worden het dienstverband langer voort te zetten. De conclusie is dat werkgever werknemer correct en terecht op staande voet heeft ontslagen. Met betrekking tot de vraag of werknemer dan ook een vergoeding aan werkgever verschuldigd is als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW overweegt de kantonrechter als volgt. Namens werknemer is terecht naar voren gebracht dat werkgever als opzeggende partij moet stellen en zonodig bewijzen dat het ontstaan van de dringende reden is veroorzaakt door opzet of schuld van de wederpartij. In de

ontslagbrief wordt niet gesproken over opzet of schuld; ook in het verzoekschrift wordt dit niet als grondslag onder de vordering gelegd. Ook ter zitting is dit punt door werkgever onbesproken gelaten. Hoewel het driemaal liegen op zich moeilijk voorstelbaar is zonder opzet of schuld, en werknemer ook niet heeft gesteld dat een en ander niet met opzet of door zijn schuld heeft plaatsgevonden, kan, nu aan de voorwaarde van dit artikel in zoverre niet is voldaan, het verzoek van werkgever niet worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3993

Zaaknummer: 11479963 / EA VERZ 25-20

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: E.P.W.A. Bink

Wetsartikelen: 7:677 BW