

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat niet gebleken is dat het incident is verlopen zoals werkgever stelt.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2022 in dienst getreden van werkgever in de functie van junior tandartsassistente. Aan het einde van de werkdag op 30 januari 2025 waren alleen werknemer en mevrouw X, tandarts en bestuurder van werkgever, aanwezig in de praktijk van werkgever. Er heeft toen tussen hen een incident plaatsgevonden. Bij brief van 31 januari 2025 heeft werkgever werknemer op non-actief gesteld. In die brief heeft werkgever werknemer medegedeeld dat hij zich vanaf 25 juli 2024 niet meer aan de regels hield, dat hij opdrachten van de tandarts niet uitvoerde en dat hij zich op 30 januari 2025 schuldig heeft gemaakt aan mishandeling en vandalisme. De gemachtigde van werkgever heeft, namens werkgever, bij brief van 6 februari 2025 werknemer ontslag op staande voet verleend vanwege het incident. Werkgever grondt de dringende reden op dreigend gedrag, fysiek geweld en vernieling van zijn eigendommen door werknemer tijdens het incident.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien werkgever stelt dat er een dringende reden is voor een ontslag op staande voet, moet hij daarvoor voldoende feiten en omstandigheden stellen en die zonodig bewijzen. Over wat er is gebeurd, lopen de verklaringen van partijen uiteen. Behalve X en werknemer was er niemand anders aanwezig bij het incident. Op het uit de handen grissen en het hardhandig op de balie leggen van de telefoon na, is niet gebleken van ander dreigend gedrag, fysiek geweld of vernieling van eigendommen die een dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft ervoor gekozen te berusten in het einde van de arbeidsovereenkomst door het ontslag. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, is werkgever in beginsel een billijke vergoeding verschuldigd (artikel 7:681 lid 1 sub a BW). Het inkomensverlies is reeds volledig gedekt door de gefixeerde schadevergoeding en voor een immateriële schadevergoeding is meer vereist, namelijk een zodanig ernstige psychische storing dat het een aantasting in de persoon oplevert. De kantonrechter zal de gevorderde billijke vergoeding daarom op nihil stellen.

Studiekosten

Werkgever heeft in de eindafrekening de kosten van een cursus Nederlands ad € 545,15

verrekend. Daarvoor stelt hij dat hij op grond van artikel 5 van de studieovereenkomst recht heeft op terugbetaling van die kosten. Aan de orde komt dus de eerst de vraag of de cursus Nederlands, zoals werknemer stelt, noodzakelijk was voor de uitoefening van zijn functie. Werkgever betwist dat het gaat om noodzakelijke scholing. Hij heeft toegelicht dat werknemers beheersing van de Nederlandse taal voldoende was om zijn functie uit te oefenen en dat het zijn wens was om zijn Nederlands te verbeteren. Gelet op die betwisting lag het op de weg van werknemer om een nadere toelichting te geven op welke onderdelen van het werk zijn Nederlands onvoldoende was. Die nadere en toereikende toelichting heeft hij niet gegeven. Er is daarom niet gebleken dat de cursus Nederlands noodzakelijke scholing was. Daarom waren partijen bevoegd om afspraken te maken over terugbetaling van de cursus. Er is geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Evenmin is gesteld of gebleken dat een van de andere situaties genoemd in artikel 5 van de studieovereenkomst (terugbetalingsverplichting) zich voordoet. Werknemer heeft daarom geen terugbetalingsverplichting. De eindafrekening is op dit onderdeel niet juist.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4740

Zaaknummer: 11634029 AZ VERZ 25-18 en 11639116 AZ VERZ 25-19 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: I.R. Noordik en M.A.A. van Tongeren

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW en 7:611a BW