

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een in Turkije afgestudeerde tandarts is niet onverwijld gegeven en ook de dringende reden ontbreekt.*Feiten*

Werkneemster, een in Turkije afgestudeerde tandarts met een Turks diploma, is op 2 oktober 2023 als kennismigrant in dienst getreden bij werkgever, die tevens als haar referent bij de IND optreedt. Zij is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van vijf jaar zonder tussentijds opzegbeding. Vanaf aanvang van de arbeidsovereenkomst is zij deels in de praktijk van werkgever tewerkgesteld en is zij deels uitgeleend aan een andere praktijk. Over de periode van oktober 2023 tot en met juni 2024 is werkneemster verschillende keren gewezen op door haar gemaakte fouten bij het invoeren van declaraties. Op 10 juli 2024 heeft werkneemster zich per e-mail ziek gemeld. Diezelfde dag heeft werkgever haar per e-mail op staande voet ontslagen vanwege een zeer afwijkend declaratiegedrag en veel onjuiste en fictieve declaraties in beide praktijken. Tevens is medegedeeld dat hiervan melding wordt gedaan bij de IND, dat werkgever zich als referent terugtrekt en dat er een uitgebreid onderzoek wordt gedaan naar de onjuiste declaraties. Werkgever heeft daarvan ook melding gedaan in de WhatsApp-groep. Sinds 1 september 2024 is werkneemster werkzaam bij Tandarts Centrale Nederland. In eerste aanleg heeft werkneemster onder meer gevorderd werkgever te veroordelen tot betaling van € 377.124,91 bruto wegens ongeoorloofde opzegging, uitbetaling vakantiedagen en achterstallig loon. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven en dat daarvoor geen dringende reden bestond. Vanwege deze onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft de kantonrechter onder meer naast de toekenning van de transitievergoeding en de betaling van achterstallig loon, de door werkneemster verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegewezen met een matiging tot zes maandsalarissen. In hoger beroep stelt werkgever dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat hij werkneemster vaker heeft aangesproken op haar afwijkende declaratiegedrag en hij het ontslag op staande voet onverwijld heeft gegeven.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Anders dan werkgever heeft bepleit, is het hof van oordeel dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Omdat tussen het laatste gesprek met werkneemster over haar declaratiegedrag in juni 2024 en het ontslag op 10 juli 2024 ruim twee weken zijn gelegen, zonder dat dit op enigerlei wijze kan worden gerechtvaardigd, kan niet worden gezegd dat het

ontslag op staande voet op 10 juli 2024 onverwijld is gegeven. Dit onderdeel van de grief faalt.

Dringende reden

Uit de ontslagbrief blijkt dat werkgever als dringende reden(en) aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd het zeer afwijkende declaratiegedrag en de vele onjuiste en fictieve declaraties van werknemster, waarmee de ontslaggronden zijn gefixeerd. Het hof constateert dat in de brief geen concrete voorbeelden zijn genoemd met specifieke data waarop de incidenten zouden hebben plaatsgevonden. Derhalve kan niet worden gezegd dat het voor werknemster aanstonds duidelijk was waarom zij op staande voet werd ontslagen. Eerst bij conclusie van antwoord in eerste aanleg heeft werkgever aan de hand van overgelegde foto's en overzichten het foutieve declaratiegedrag nader toegelicht. Naar het oordeel van het hof is dit te laat, aangezien werkgever dit reeds in de ontslagbrief had moeten doen. Daar komt bij dat de door werkgever aangevoerde ontslagredenen (afwijkend declaratiegedrag en het opstellen van onjuiste en fictieve declaraties) geen dringende reden(en) opleveren die een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Niet is in geschil dat werknemster fouten heeft gemaakt bij het opstellen van de declaraties. Zij heeft in dit verband toegelicht dat zij als Turkse tandarts niet vertrouwd is met het Nederlandse declaratiesysteem en daarin nog verdere coaching en begeleiding nodig heeft. Bij gebreke aan feiten en omstandigheden kan niet worden geoordeeld dat werknemster bewust en met een bepaalde (kwade) bedoeling onjuiste of fictieve declaraties heeft opgesteld. Ook dit onderdeel van de grief faalt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2567

Zaaknummer: 200.349.818/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en S. Tamboer

Advocaten: M.M. Dezfouli en E.T. Vreugdenhil

Wetsartikelen: 7:667 BW; 7:678 BW; 7:681 BW