

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet medewerkster kattenpension niet rechtsgeldig verleend.*Feiten*

Werkneemster is op 1 februari 2022 in dienst getreden bij H.O.D.N. (hierna: werkgeefster) in de functie van algemeen medewerkster voor 12 tot 16 uur per week. Per 1 februari 2025 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Bij brief van 31 maart 2025 is werkneemster door werkgeefster op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag heeft werkgeefster aangevoerd dat werkneemster herhaaldelijk te laat op het werk is verschenen, ondanks herhaalde waarschuwingen, en dat zij haar werkplek zonder overleg heeft verlaten. Werkneemster betwist dat zij eerder is gewaarschuwd en dat zij zonder overleg haar werkplek heeft verlaten. Zij stelt dat er geen sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkneemster heeft door het ontslag psychische klachten ontwikkeld en zij heeft nog geen nieuw werk gevonden. Werkgeefster stelt dat er sprake was van een opeenstapeling van incidenten tussen 15 februari en 24 maart 2025, waarin werkneemster meerdere keren te laat kwam, onprofessioneel gedrag vertoonde (waaronder het beklimmen van het dak van een chalet) en uiteindelijk boos vertrok met de woorden “je ontslaat me maar”. Omdat werkneemster daarna niet meer bereikbaar was en haar spullen had opgehaald, heeft werkgeefster haar op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig verleend. Een dringende reden ontbreekt, omdat niet is gebleken dat werkneemster vooraf schriftelijk of mondeling is gewaarschuwd voor de gevolgen van haar gedrag. Het enkele feit dat zij enkele keren te laat kwam en op 22 maart 2025 na een woordenwisseling de werkplek heeft verlaten, levert geen dringende reden op. Werkgeefster heeft bovendien niet aannemelijk gemaakt dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarnaast is het ontslag niet onverwijld gegeven. De verweten gedragingen vonden plaats op 22 en 24 maart 2025, terwijl het ontslag pas op 31 maart 2025 is verleend. Het niet verschijnen op 31 maart kan niet worden aangemerkt als een nieuwe dringende reden, omdat dit niet in de ontslagbrief is opgenomen. Daarmee is niet voldaan aan het vereiste dat de dringende reden onmiddellijk aan de werknemer moet worden meegedeeld. Het verzoek van werkneemster om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wordt daarom toegewezen. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is verleend, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter kent aan werkneemster een

billijke vergoeding toe van € 2.935,20 bruto, overeenkomend met drie maandsalarissen. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat de arbeidsrelatie al ernstig verstoord was, maar dat een beëindiging op termijn via een reguliere ontbindingsprocedure waarschijnlijk was geweest. Daarnaast heeft werkneemster recht op een transitievergoeding van € 1.145,70 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6341

Zaaknummer: 11725565 \ AZ VERZ 25-36 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: J.M.A. Koole en J.J.A. Janssen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW