

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat leidinggevende niet onverwijld heeft gehandeld toen hij op de hoogte werd gebracht van chauffeurswerkzaamheden van een planner bij een concurrent.*Feiten*

In de tussenbeschikking van 24 april 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat er nog geen beslissing kon worden genomen over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet, omdat hij van oordeel was dat nadere bewijslevering moest plaatsvinden over de onverwijldheid van het ontslag op staande voet. Een en ander naar aanleiding van de stelling van werkneemster dat haar leidinggevende in ieder geval in september 2024 - ongeveer drie maanden voor het ontslag op staande voet - al door anderen op de hoogte was gesteld van het feit dat zij chauffeurswerkzaamheden verrichtte voor ander bedrijf. Uit de verklaring die is overgelegd bij het verweerschrift van werkgeefster en waarnaar in de tussenbeschikking is verwezen, volgt dat de leidinggevende het bestuur in december 2024 heeft medegedeeld dat hij eerder had gehoord dat werkneemster werkzaamheden verrichtte voor een ander bedrijf, maar dat hij dit toen heeft afgedaan als een gerucht. Uit de getuigenverklaring van onder meer de leidinggevende volgt, in lijn met de eerder genoemde verklaring, dat omstreeks september 2024 aan de leidinggevende is gemeld dat werkneemster chauffeurswerkzaamheden verrichtte voor een ander bedrijf. De kantonrechter stelt op basis van deze verklaringen vast dat de leidinggevende in september 2024 is geïnformeerd over het feit dat werkneemster chauffeurswerkzaamheden verrichtte voor een ander bedrijf. De eis van onverwijldheid speelt een rol vanaf het moment dat bij de tot ontslag bevoegde functionaris het vermoeden van een dringende reden ontstaat. De kantonrechter stelt vast dat de leidinggevende de tot het ontslag bevoegde functionaris was.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de leidinggevende moet worden geacht een vermoeden van een dringende reden te hebben gehad in september 2024. Daartoe overweegt de kantonrechter dat de mededeling aan de leidinggevende geen vaag gerucht betrof, maar gedaan is door een concreet persoon en de mededeling concrete feiten betrof. Bovendien betrof het een onderwerp waarover de leidinggevende op basis van zijn eigen verklaring eerder expliciet met werkneemster had gesproken. De leidinggevende wist van de wens van werkneemster om naast haar werk als planner chauffeurswerkzaamheden te verrichten en heeft verklaard dat werkneemster eerder tegen hem had gezegd dat zij voor het andere bedrijf kon gaan rijden. In deze omstandigheden had de leidinggevende naar aanleiding van de mededeling een vermoeden kunnen hebben van een dringende reden voor ontslag en mocht

van hem worden verwacht dat hij dit als leidinggevende op zijn minst zou bespreken of nader zou onderzoeken. Dat de leidinggevende de mededeling ten onrechte heeft afgedaan als een 'zoveelste' gerucht betreft naar het oordeel van de kantonrechter een persoonlijke inschatting die voor rekening en risico van werkgeefster dient te komen.

Uit het bovenstaande volgt dat de kantonrechter van oordeel is dat leidinggevende in september 2024 een vermoeden moet hebben gehad van de dringende reden. Aangezien hij hierop geen actie heeft ondernomen, is niet voldaan aan het vereiste van de onverwijldheid van het ontslag op staande voet. Dit betekent dat van een rechtsgeldig ontslag op staande voet geen sprake is. Werkneemster heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van een maandsalaris. De kantonrechter wijst aan werkneemster geen billijke vergoeding toe. Bij deze afweging speelt een rol dat werkneemster wist of had moeten weten dat zij niet zonder toestemming van werkgeefster chauffeurswerkzaamheden mocht verrichten voor een concurrent. Van haar mocht worden verwacht dat zij dit zelf vooraf zou hebben gemeld bij haar leidinggevende. Dat heeft zij niet gedaan en dat valt haar te verwijten. Bovendien zijn de financiële gevolgen voor haar beperkt gebleven. In januari 2025 is werkneemster in dienst getreden bij het andere bedrijf en er er enige overlap qua salaris geweest in verband met de aan haar toegekende gefixeerde schadevergoeding. Aan werkneemster wordt wel de transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4240

Zaaknummer: 11536010 \ AR VERZ 25-14

Rechters: E.A.Th. van Wijk

Advocaten: M.F. Cunha Melo Rodrigues Nunes-Kocyigit en M. Walvius

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW