

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand: vermeend verwijtbaar gedrag ten opzichte van boekhoudster niet bewezen en overige klachten leiden (zelfstandig) evenmin tot een dringende reden.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgever op basis van een jaarcontract tot 1 januari 2026, in de functie van bedrijfsleider tegen een brutomaandsalaris van € 5.820, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Op 14 maart 2025 vond de feestelijke opening van het bedrijf plaats. Enkele weken later, op 13 mei 2025, heeft de directeur/bestuurder met werknemer een gesprek gevoerd waarin hij aangaf ontevreden te zijn over het functioneren van werknemer en het dienstverband te willen beëindigen. Werknemer is toen op non-actief gesteld. Partijen hebben daarna per brief en e-mail gecorrespondeerd over een minnelijke beëindiging, maar bereikten geen overeenstemming. Op 28 mei 2025 deden de adviseurs van werkgever een voorstel waarin onder meer een einddatum van 1 augustus 2025 was opgenomen. Vervolgens heeft werkgever bij brief van 6 juni 2025 aan werknemer ontslag op staande voet gegeven. Als redenen werden genoemd disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding en verwijtbaar handelen. Concreet verwees werkgever naar: uitlatingen van werknemer tegenover collega's dat hij het dienstverband 'lekker' zou willen rekken tot eind 2025; het feit dat werknemer een eigen bedrijf zou uitoefenen en daarvoor personeel wierf, waardoor hij volgens werkgever niet beschikbaar zou zijn voor de bedongen arbeid; en dat door zijn handelen (voormalige) klanten de relatie met werkgever hadden verbroken met een gestelde omzetsderving van € 50.000. Verder stelde werkgever dat tijdens de officiële opening op 7 (bedoeld: 14) maart 2025 werknemer zich had vergrepen aan de ingehuurd boekhoudster, die zich aangetast zou voelen in haar lichamelijke integriteit en daarover bij haar werkgever zou hebben geklaagd. Werknemer verzocht de kantonrechter in eerste instantie het ontslag op staande voet te vernietigen, maar wijzigde dit tijdens de mondeling behandeling naar een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding.

Oordeel

In de ontslagbrief heeft werkgever de dringende reden gebaseerd op de 'som van klachten' en 'zeker het incident' tijdens de opening van 14 maart 2025. Over het incident verschillen partijen van mening. Volgens werkgever heeft werknemer zich vergrepen aan de boekhoudster. Werknemer erkent slechts dat hij haar per ongeluk aan de billen heeft geraakt tijdens een gesprek en dat hij direct zijn excuses heeft aangeboden, waarna volgens hem de zaak voor de boekhoudster afgedaan was. De rechter overweegt dat de bewijslast voor het

bestaan van een dringende reden bij werkgever ligt. Gezien de gemotiveerde betwisting door werknemer had het op de weg van werkgever gelegen om concreet te maken wat er precies is gebeurd en waaruit blijkt dat er méér aan de hand was dan een ongelukkige aanraking. Dat heeft werkgever niet gedaan.

Daar komt bij dat werknemer een chatgesprek van 15 maart 2025 met de boekhoudster heeft overgelegd, waaruit volgt dat zij de dag na de opening vriendschappelijk met elkaar berichten uitwisselen over restaurants in Amsterdam. Dit ondersteunt eerder de lezing dat er wat de boekhoudster betreft niets ernstigs was voorgevallen. Werkgever heeft nog gesteld dat de boekhoudster aangifte bij de politie heeft gedaan, maar die stelling is door werknemer betwist en door werkgever op geen enkele wijze onderbouwd.

Het enige dat vaststaat, is een incidentele, ongelukkige aanraking. Dat is, hoe onhandig ook, onvoldoende ernstig om een dringende reden voor ontslag op staande voet op te leveren. Omdat het vergrijp niet is komen vast te staan, onderzoekt de kantonrechter ook niet meer of de overige klachten in de ontslagbrief zelfstandig een dringende reden zouden kunnen vormen. Werkgever heeft in de ontslagbrief namelijk geen voorbehoud gemaakt dat, als het vergrijp niet bewezen zou worden, de overige klachten toch als dringende reden zouden blijven gelden. Volgens vaste rechtspraak (HR 16 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6109) hoefde werknemer daar dan ook geen rekening mee te houden. De conclusie is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer wordt een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding toegekend. De billijke vergoeding bedraagt € 31.428 bruto, bestaande uit het loon dat hij zou hebben ontvangen van 1 augustus 2025 (de einddatum indien opzegging correct had plaatsgevonden) en 1 januari 2026 (de einddatum van het jaarcontract).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6904

Zaaknummer: 11774421 \ AZ VERZ 25-44

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: E.W. de Vries

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW