

RECHTSPRAAK

Eagle Eye Networks ontslaat werknemer op staande voet zonder dringende reden. Ontslag is niet rechtsgeldig.*Feiten*

Werknemer is op 12 april 2021 in dienst getreden bij Eagle Eye Networks B.V. (hierna: Eagle Eye Networks) als Network Engineer op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, met een salaris van € 6.500 bruto per maand. Per 12 november 2021 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor onbepaalde tijd. Werknemer werkte vier dagen per week thuis en een dag per week op kantoor. Op 24 september 2024 heeft Eagle Eye Networks een “return to office”-beleid ingevoerd, waarbij werknemers per 1 januari 2025 verplicht werden vijf dagen per week op kantoor te werken. Werknemer heeft direct aangegeven dat hij vanwege de zorg voor zijn zieke vrouw en twee kinderen niet aan dit beleid kon voldoen en heeft op 10 januari 2025 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, met als laatste werkdag 28 februari 2025. Op 14 januari 2025 heeft Eagle Eye Networks werknemer per e-mail verzocht een doktersverklaring over te leggen ter onderbouwing van zijn zorgverplichting en aangeboden om zorgverlof op te nemen, met de mededeling dat bij weigering van zorgverlof het dienstverband per direct zou eindigen. Daarnaast werd aangekondigd dat het salaris niet zou worden uitbetaald totdat de doktersverklaring was ontvangen. Werknemer heeft geen zorgverlof opgenomen en geen doktersverklaring overgelegd. Werknemer stelt dat hij op staande voet is ontslagen en vordert primair diverse vergoedingen en een eindafrekening. Eye Networks betwist dat er sprake is van ontslag op staande voet en stelt dat slechts is gewezen op de mogelijke gevolgen van het weigeren van zorgverlof.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat de e-mail van Eagle Eye Networks van 14 januari 2025, mede gelet op de voorafgaande communicatie en het verwijderen van werknemer uit het systeem, door werknemer redelijkerwijs mocht worden opgevat als een ontslag op staande voet. Eagle Eye Networks heeft het dienstverband per direct beëindigd zonder dat er sprake was van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, heeft Eagle Eye Networks de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd en moet zij werknemer een transitievergoeding (€ 9.081,43 bruto), een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 10.643 bruto) en een billijke vergoeding (€ 500 bruto) betalen. Daarnaast wordt Eagle Eye Networks veroordeeld tot het verstrekken van een behoorlijke eindafrekening.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8081

Zaaknummer: 11593563 \ EA VERZ 25-282

Rechters: J.P.C. van Dam van Isselt

Advocaten: J. Rosendahl en J.T. Willemsen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW