

RECHTSPRAAK

Onrechtmatig ontslag op staande voet; arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden vanwege ernstig en duurzaam verstoorde verhouding als gevolg van het handelen van werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 2024 voor 12 maanden in dienst bij Het Achterhuis als algemeen medewerkster. Deze overeenkomst is onder gelijke voorwaarden stilzwijgend verlengd voor 12 maanden en loopt tot 1 mei 2026. Op 7 augustus 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Per e-mail van 9 oktober 2025 heeft de gemachtigde van Het Achterhuis aan werkneemster geschreven dat de arbeidsovereenkomst niet op rechtsgeldige wijze is beëindigd en heeft haar een schikkingsvoorstel gedaan. Per e-mail van 13 oktober 2025 heeft werkneemster dit schikkingsvoorstel afgewezen. De kantonrechter begrijpt het verzoek van werkneemster in zoverre dat zij verzoekt om het ontslag op staande voet te vernietigen, om Het Achterhuis te veroordelen tot betaling van loon en om haar een schadevergoeding van € 1.000.000 ter zake van immateriële schade toe te kennen. Het Achterhuis voert verweer en stelt dat het verzoek ten aanzien van de vernietiging van het ontslag moet worden toegewezen en het overige moet worden afgewezen. Het Achterhuis voert | samengevat | aan dat werkneemster ten onrechte op staande voet is ontslagen in die zin dat dit ontslag niet voldoet aan de daaraan te stellen wettelijke vereisten. Het Achterhuis heeft een tegenverzoek gedaan, maar daar is werkneemster niet op ingegaan. Het Achterhuis verzoekt (voorwaardelijk) dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter is het met werkneemster en Het Achterhuis eens dat het ontslag, dat op 7 augustus 2025 aan werkneemster is gegeven, niet voldoet aan de daaraan door de wet gestelde eisen. Daarmee is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag wordt daarom toegewezen. Werkneemster heeft in beginsel recht op loon vanaf 7 augustus 2025, omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. Het Achterhuis heeft echter onweersproken gesteld dat een van haar vennoten daags na 7 augustus 2025 werkneemster heeft gesproken en dat aan haar is verteld dat zij weer welkom is op het werk. Werkneemster is echter niet op het werk verschenen en zij heeft zich ook niet beschikbaar gehouden voor haar werk. Onder deze omstandigheden is het op grond van artikel 7:628 BW niet redelijk om het loon aan werkneemster door te betalen. De vordering van werkneemster tot loonbetaling vanaf 7 augustus 2025 zal daarom worden afgewezen. De kantonrechter oordeelt wel dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Zoals Het Achterhuis ter zitting heeft toegelicht en in het

verweerschrift uitgebreid is beschreven, is er volgens Het Achterhuis sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van verwijtbaar handelen door werkneemster. Daartoe heeft Het Achterhuis aangevoerd dat het vertrouwen in werkneemster bij haar vennoten en haar medewerkers onherstelbaar is beschadigd. Door het gedrag van werkneemster hebben twee medewerkers ontslag genomen. Ook op 7 augustus 2025 heeft werkneemster ontoelaatbaar gedrag vertoond. Werkneemster was met haar partner in haar privétijd in Het Achterhuis om wiet te kopen. Toen ze in de rij moest wachten, bedreigde ze een collega van haar die aan het werk was en betichtte haar van discriminatie. Werkneemster en haar partner gedroegen zich zodanig intimiderend dat de medewerkster en tevens collega van werkneemster een van de eigenaren van Het Achterhuis huilend heeft gebeld. Toen één van de vennoten ter plaatse kwam, bleven werkneemster en haar partner intimiderend gedrag vertonen terwijl zij in juni 2025 al een waarschuwing had gehad voor onwenselijk gedrag jegens haar collega's. Daar komt bij dat de wijze waarop werkneemster na 7 augustus met Het Achterhuis heeft gecommuniceerd (en overigens ook met de rechtbank) bevestigt dat er met haar niet of nauwelijks te werken valt. De mails zijn onnavolgbaar, er worden (niet uitvoerbare) eisen gesteld en vele instanties worden in deze correspondentie meegenomen. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het Achterhuis hoeft geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken, omdat aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgeefster. Hoewel het ontslag op staande voet geen stand houdt, heeft Het Achterhuis voldoende duidelijk gemaakt dat zij deze situatie direct heeft willen herstellen, maar dat werkneemster daar op geen enkele wijze aan heeft willen meewerken, terwijl ook is komen vast te staan dat werkneemster wel degelijk ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zij het dat daar geen rechtsgeldig ontslag op staande voet op heeft kunnen volgen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:815

Zaaknummer: 11845815/RP VERZ 25-50618

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: C. Özcan en H.L.A. Ko

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:677 BW