

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met de ingrijpende gevolgen voor werknemer, hoewel diens gedrag wel verwijtbaar was.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij werkgever als magazijnmedewerker. Op 12 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van dezelfde datum staat opgenomen dat werkgever met meerdere medewerkers heeft gesproken die hun zorgen uitten over het gedrag van werknemer, waardoor zij zich erg ongemakkelijk en niet veilig voelden op de werkvloer. Deze medewerkers hebben bevestigd dat werknemer zich verbaal agressief, respectloos en ongepast heeft gedragen. Tijdens het uitgevoerde interne onderzoek is gebleken dat werknemer beledigende opmerkingen heeft gemaakt naar een vrouwelijke collega, welke gedragingen allemaal in strijd zijn met de Code of Conduct. Bij brief van 10 september 2025 aan B.V. 1 heeft de gemachtigde van werknemer geprotesteerd tegen het gegeven ontslag. Hier heeft B.V. 1 niet inhoudelijk op gereageerd. Werknemer heeft verzocht om B.V. 1 te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. B.V.1 heeft verweer gevoerd en gesteld dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoek, omdat niet zij, maar werkgever de werkgever is van werknemer. Daarnaast heeft B.V. 1 inhoudelijk verweer gevoerd dat strekt tot afwijzing van de verzoeken, omdat het gegeven ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

Niet in geschil is dat werknemer in dienst is bij werkgever. Dit is duidelijk vermeld op zijn arbeidscontract en ook op zijn loonstroken. Het is ook werkgever geweest die het ontslag op staande voet heeft verleend. Nergens blijkt uit dat er tussen werknemer en B.V. 1 enige rechtsverhouding bestaat. De verkeerde partijaanduiding in het verzoekschrift moet dan ook worden beschouwd als een vergissing. Vervolgens wordt inhoudelijk gekeken of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Allereerst is de dringende reden niet duidelijk omschreven. In deze brief staat immers niet meer dan dat meerdere collega's hebben geklaagd over het gedrag van werknemer, waardoor zij zich "very uncomfortable and not safe" voelen op de werkplek en dat collega's zouden hebben bevestigd dat werknemer verbaal agressief en respectloos gedrag vertoonde en "offensive comments" heeft gemaakt naar een vrouwelijke collega. Een concrete beschrijving van dit gedrag is niet gegeven en ook de bewoordingen van de beledigende opmerkingen zijn in de ontslagbrief niet benoemd. Dit is kwalijk, omdat de Hoge Raad strenge eisen stelt aan de mededeling van de dringende reden. De dringende reden moet op een

manier worden meegedeeld dat het de werknemer onmiddellijk duidelijk is waarom de arbeidsovereenkomst op staande voet wordt opgezegd. Volgens werkgever was dit werknemer wel duidelijk, omdat er voorafgaand aan het ontslag op staande voet een gesprek met werknemer heeft plaatsgevonden waar wel uitleg is gegeven en waar ook concrete voorbeelden zijn genoemd. Werknemer heeft dit overigens betwist. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer met zijn gedragingen een grens heeft overschreden. Het is volstrekt ontoelaatbaar dat een collega een andere collega op een dergelijke wijze bejegent. Werkgever heeft ook de taak om zijn werknemers tegen dit soort gedragingen te beschermen en mag (en moet zelfs) hiertegen optreden. Als werkgever in plaats van te kiezen voor een ontslag op staande voet, een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst had ingediend, zou de kantonrechter dit verzoek hebben toegewezen. Werkgever heeft echter in plaats daarvan gekozen voor een ontslag op staande voet. Een dergelijk ontslag heeft verstrekkende gevolgen voor een werknemer. Niet alleen verliest hij per direct zijn baan en dus zijn inkomen, hij krijgt veelal ook geen uitkering.

Nergens blijkt uit dat werkgever met deze gevolgen rekening heeft gehouden toen hij besloot om werknemer op staande voet te ontslaan. De kantonrechter vindt dat werkgever dat wel had moeten doen en vervolgens voor een minder ingrijpende maatregel had moeten kiezen, omdat werknemer altijd naar tevredenheid heeft gefunctioneerd, het niet evident is dat hij meteen een nieuwe baan vindt, er geen eerdere officiële waarschuwing is gegeven, zijn gedrag niet beschreven is in zijn jaarlijkse evaluatiegesprek en er weliswaar een gedragscode is, maar daarin niet beschreven is wat de consequenties zijn als deze niet wordt nageleefd. Uit het voorgaande volgt dat de gedragingen van werknemer weliswaar verwijtbaar zijn en dat werkgever dat soort gedragingen niet hoeft te tolereren, maar dat zij geen dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Het ontslag is dus niet rechtsgeldig. Werknemer ontvangt een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van één maandsalaris. Gelet op het verwijtbare handelen van de kant van werknemer ziet de kantonrechter voor het toekennen van een hogere vergoeding geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:24

Zaaknummer: 11918988 \ AZ VERZ 25-111

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: N. Soro en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:677 lid 3 BW