

RECHTSPRAAK

Werknemer was na 5 oktober 2020 nog in dienst bij werkgever, het ontslag op staande voet was ongerechtvaardigd en er bestaat onvoldoende grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Feiten

In deze zaak gaat het in eerste instantie om de vraag of werknemer sinds 5 oktober 2020 nog in dienst is bij werkgever of op die datum in dienst is getreden bij B.V. Vervolgens gaat het om de vragen of het ontslag op staande voet van 21 oktober 2024 rechtsgeldig is en of er grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond en om te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer voert daartegen als verweer dat er geen sprake is van feiten of omstandigheden die zodanig zijn dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarom verzoekt werknemer primair om het ontbindingsverzoek af te wijzen. Subsidiair verzoekt werknemer de kantonrechter om bij ontbinding een billijke vergoeding toe te kennen en werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. In de tussenbeschikking van 26 augustus 2025 heeft de kantonrechter werkgever opgedragen om te bewijzen dat werknemer de arbeidsovereenkomst met B.V. heeft ondertekend.

Oordeel

Werkgever heeft aan de bewijsopdracht uitvoering gegeven door het indienen van de op 25 september 2025 ontvangen akte overlegging bewijsstukken met toelichting en werknemer heeft daarop gereageerd in de op 27 oktober 2025 ontvangen akte uitlaten. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever niet geslaagd is in de bewijsopdracht. Werkgever is er niet in geslaagd om te bewijzen dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. Al met al gaat de kantonrechter er op grond van het voorgaande van uit dat werknemer geen arbeidsovereenkomst met B.V. heeft gesloten en (dus) ook na 5 oktober 2020 in dienst is gebleven bij werkgever. Daarom zal het beroep van werkgever op niet-ontvankelijkheid van werknemer in zijn verzoeken niet gehonoreerd worden, zodat de kantonrechter toekomt aan een inhoudelijke beoordeling van deze zaak.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. In deze zaak heeft werkgever als dringende reden aangevoerd dat werknemer tijdens zijn

arbeidsongeschiktheid ergens anders heeft gewerkt. Tussen partijen staat vast dat werknemer op 20 maart 2024 wegens ziekte is uitgevallen. Gelet op de arbeidsongeschiktheid van werknemer, de door de praktijkondersteuner bedrijfsarts omschreven beperkingen en het nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst is de kantonrechter van oordeel dat werknemer de vrijwilligerswerkzaamheden bij de voetbalvereniging achterwege had moeten laten of in ieder geval werkgever daarover had moeten informeren of om toestemming had moeten vragen. Dat heeft werknemer niet gedaan en daarmee heeft hij niet juist gehandeld. De kantonrechter is ook van oordeel dat werkgever werknemer hiervoor een sanctie had mogen opleggen, zoals een officiële waarschuwing. De uiterste sanctie, een ontslag op staande voet, is naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden echter een te zwaar middel. Bij dat oordeel speelt met name een rol dat de beperkte ernst van de gedraging een ontslag op staande voet met alle zijn gevolgen niet rechtvaardigt. Zo staat niet vast dat de door werknemer bij de voetbalclub verrichte werkzaamheden meebrengen dat werknemer ook al bij werkgever had kunnen re-integreren.

Verder zijn relevante omstandigheden dat werknemer ten tijde van het ontslag op staande voet al ruim zeven jaar bij werkgever in dienst was en dat hij in deze periode nooit een waarschuwing of andere sanctie heeft gekregen.

Voorwaardelijk tegenverzoek

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding. Primair legt werkgever aan het ontbindingsverzoek ten grondslag dat er sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Met verwijzing naar het overwogene onder het verzoek is de kantonrechter van oordeel dat er weliswaar sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, maar dat dit verwijtbaar handelen niet zo ernstig is dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Subsidiair legt werkgever aan het ontbindingsverzoek ten grondslag dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De oordelen van de kantonrechter daarover brengen mee dat de arbeidsverhouding weliswaar verstoord is, maar niet zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Door de beperkte ernst van de verwijtbare gedraging van werknemer mag van werkgever als goed werkgever verwacht worden dat hij de verstoorde arbeidsverhouding met werknemer – die al ruim acht jaar bij werkgever in dienst is – probeert te herstellen. Van een voldoende ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding is op dit moment geen sprake.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9777

Zaaknummer: 11453166 \ AZ VERZ 24-95

Rechters: Zander

Advocaten: C.E. Kriens en D.K. Nijhuis

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:677 BW