

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege onder meer Chat-GPT-zoekopdrachten over een hoge(re) ontslagvergoeding, tekortschieten in re-integratieverplichtingen en het verstrekken van een onvolledig cv niet rechtsgeldig.*Feiten*

Werknemer is per 2 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van recruitment consultant. Vanaf eind december 2024 heeft werknemer wekelijks onder werktijd op dinsdag een taakstraf uitgevoerd waarvoor hij (onbetaald) verlof heeft ingezet. Partijen zijn daarover overeengekomen dat werknemer steeds tijdig een verlofaanvraag zou indienen en dat werkgeefster die aanvraag zou goedkeuren of afkeuren. Op 21 februari 2025 heeft werknemer zich bij werkgeefster ziek gemeld en op 12 maart 2025 heeft hij zijn werkzaamheden bij werkgeefster volledig hervat. In een gesprek van 12 maart 2025 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zal worden. De vaststellingsovereenkomst die partijen vervolgens hebben gesloten over voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer (op 4 april 2025) herroepen. Op 14 maart 2025 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. In maart 2025 heeft werknemer negatieve Whatsappberichten gestuurd aan werknemer. Vervolgens heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer lichte werkzaamheden kan doen. Over het plan van aanpak is onenigheid ontstaan. Werknemer is gesommeerd zich op het werk te melden. Per 9 april 2025 heeft werknemer zich opnieuw geheel ziekgemeld. Werkgeefster heeft vanaf die datum een loonstop ingesteld. Werkgeefster heeft op advies van de bedrijfsarts drie mediators voorgesteld, maar werknemer heeft daar niet op gereageerd. Werkgeefster heeft werknemer meermaals uitgenodigd voor gesprekken op kantoor, werknemer heeft daar niet op gereageerd. Vervolgens heeft werkgeefster de werklaptop van werknemer opgeschoond. Werkgeefster heeft door het onderzoek gedragingen vastgesteld waarvoor werknemer is uitgenodigd voor een hoor- en wederhoorgesprek. Op 23 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het geven van een onjuiste voorstelling van zaken bij zijn aanstellingen, het weigeren van verschillende re-integratiegesprekken, arbeid verrichten tijdens ziekte, integriteitsinbreuk en sollicitaties tijdens ziekte. Naar aanleiding van de loonstop heeft werknemer een kort geding aanhangig gemaakt. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster te snel is overgegaan tot het opleggen van een loonstop. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 25.000, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter gaat uit van een samengestelde dringende reden. In de ontslagbrief is niet vermeld dat de feiten zowel afzonderlijk als in samenhang bezien een dringende reden vormen voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Het verwijt dat werknemer een onvolledig en misleidend cv zou hebben overgelegd, levert alleen een dringende reden op als werknemer zijn functie in het geheel niet kan uitoefenen. Het staat vast dat werknemer zijn functie steeds heeft kunnen uitoefenen. De tekortkomingen van werknemer in de re-integratie, zoals het niet invullen van het plan van aanpak of niet reageren op het voorstel voor een mediator, rechtvaardigen geen ontslag op staande voet. Voor niet-nakoming van re-integratieverplichtingen liggen andere minder verstreckende sancties, zoals een loonstop, na eerst een deugdelijke waarschuwing, meer voor de hand. Werkgever had bij het geven van een waarschuwing een redelijke termijn voor het invullen van het plan van aanpak moeten geven. Het niet verschijnen op een hoor- en wederhoorgesprek vormt evenmin een dringende reden. Wel oordeelt de kantonrechter dat het verwijtbaar is dat werknemer geen toestemming heeft verzocht voor het uitvoeren van zijn taakstraf tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter is van oordeel dat het werknemer was toegestaan sollicitatiegesprekken te voeren tijdens arbeidsongeschiktheid omdat niet gesteld of gebleken is dat die gesprekken de genezing zouden belemmeren of vertragen. Dit betreft dan ook geen verwijtbaar handelen van werknemer. Werkgeefster kan gevolgd worden in haar stelling dat werknemer met de gezochte informatie wilde kijken hoe hij het beste eruit komt bij ziekte, namelijk door de vragen die werknemer in ChatGPT heeft gesteld, zoals *“Hoeveel procent acht je dat ik zonder rechtszaak dit kan afhandelen en 40.000€ mee kan krijgen?”* en *“Kan ik 50.000 eisen of is dit buiten proportie?”*. Dat handelen van werknemer is in de beperkte mate verwijtbaar. Omdat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en in beginsel een billijke vergoeding. Gelet op het belang van de omvang van de bonus voor deze vergoedingen, wordt werknemer in de gelegenheid gesteld om te onderbouwen wat de gemiddelde bonus is die hij heeft ontvangen over de periode van januari 2024 tot en met april 2025.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:1393

Zaaknummer: 11850634 AZ VERZ 25-68 (T)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.M. van der Marel en A.C.M. van den Kieboom

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW