

RECHTSPRAAK

Werkneemster is ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het in strijd met de voorschriften niet weggooien van een vuile handdoek.*Feiten*

Werkneemster is op 28 november 2024 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Cruisinc Tourism B.V. (hierna: 'Cruisinc') als cabin stewardess. Op 6 september 2025 heeft Cruisinc aan werkneemster een 'counselling letter' gegeven, waarin zij een maand de tijd kreeg om haar presteren te verbeteren. Op 15 september 2025 is werkneemster door haar leidinggevende aangesproken omdat zij in strijd met de voorschriften een vuile handdoek niet weggooid. Zij is daarbij op staande voet ontslagen. Tegelijk met het ontslag in aan werkneemster meegedeeld dat zij het schip binnen 48 uur moest verlaten. Bij het verlaten van het schip op 16 september 2025 heeft werkneemster een document ontvangen waarin als reden voor de beëindiging wordt genoemd "Good faith termination due to unsatisfactory performance" in combinatie met "Employee received 3rd and final warning".

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling heeft Cruisinc verklaard dat het ontslag op staande voet alleen mondeling is meegedeeld aan werkneemster. Onweersproken is gebleven dat de reden die werkneemster is meegedeeld, is dat zij in strijd met de regels een vuile handdoek niet weggooid. Voor de beoordeling van de vraag of een dringende reden aanwezig is, is deze aan werkneemster meegedeelde reden maatgevend. De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is gebleken dat de gegeven reden, het in strijd met de regels niet weggooien van een vuile handdoek, een zodanige daad, eigenschap of gedraging van werkneemster is, dat van Cruisinc redelijkerwijs niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij is van belang dat een ontslag op staande voet een uiterste middel is en terughoudend moet worden toegepast. Cruisinc wijst nog op de door haar overgelegde documenten waaruit blijkt dat werkneemster eerder is aangesproken op haar functioneren. Nog afgezien van het feit dat niet is gebleken dat dit als reden voor het ontslag is meegedeeld aan werkneemster, kwalificeert het door Cruisinc geschetste beeld van een disfunctionerende werknemer ook niet als dringende reden. Daar komt bij dat Cruisinc ruim een week voor het ontslag aan werkneemster een 'counseling letter' heeft gegeven. In dat document staat dat bij gebrek aan verbetering een waarschuwing volgt, maar wordt niet gesproken over een mogelijk ontslag. En er mag dan wel een *derde* waarschuwing gegeven zijn, maar dat enkele feit maakt nog niet dat daarmee ook direct sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, nog los van het feit dat het geven van een *waarschuwing* – zijnde een mededeling die iemand attendeert op *mogelijke* gevolgen – zich slecht verhoudt met het direct daaraan verbinden van

die gevolgen (te weten de beëindiging van het dienstverband). Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de dringende reden die door Cruisinc ten grondslag is gelegd aan de opzegging van 15 september 2025 het ontslag op staande voet niet kan dragen. Werkneemster heeft berust in het gegeven ontslag, zodat de arbeidsovereenkomst op 15 september 2025 is geëindigd. Aan werkneemster komt een schadevergoeding toe wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 11.561,60 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:1237

Zaaknummer: 11970008 \ EA VERZ 25-1341

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: mr. P.M.F.A. Peutz en T.L. Wiersma

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW