

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het niet ingrijpen bij onprettig en intimiderend gedrag van partner tijdens een bedrijfsuitje. Erkenning dat het ontslag ten onrechte heeft plaatsgevonden.*Feiten*

Werkneemster heeft van 8 september 2022 tot en met 29 oktober 2025 voor Hôtes Culture B.V. (hierna: Hôtes Culture) gewerkt als uitzendkracht, waarbij zij werd uitgeleend aan musea. Aansluitend volgt een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de functie van medewerkster planning en organisatie, tegen een salaris van € 2.091,89 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst bevat een tussentijdse opzegbepaling. Op zaterdag 1 november 2025 had Hôtes Culture een bedrijfsuitje, waarbij op enig moment – tegen het einde van de avond – de partner van werkneemster is aangesloten. Daags daarna heeft Hôtes Culture met werkneemster gebeld en tegen haar gezegd dat er de vorige avond dingen zijn gebeurd die niet door de beugel konden en zij de volgende dag niet naar het werk hoefde te komen en dat er eerst een gesprek moest komen tussen partijen. Op 3 november 2025 is er een gesprek geweest waarbij aan werkneemster is meegedeeld dat zij een vaststellingsovereenkomst kon tekenen en dat zij als zij dat niet wilde, op staande voet zou worden ontslagen. Vervolgens heeft zij een vaststellingsovereenkomst getekend, waarbij werd aangekondigd dat werkneemster om juridische en procedurele redenen per e-mail op staande voet zou worden ontslagen, voor het geval zij de vaststellingsovereenkomst zou ontbinden. Per e-mail van 17 november 2025 heeft werkneemster de vaststellingsovereenkomst ontbonden met een beroep op de wettelijke bedenkttermijn. In de periode daarna hebben partijen onderhandeld over een herziene versie van de vaststellingsovereenkomst, die zij op 8 december 2025 hebben getekend. Per e-mail van 18 december 2025 heeft Hôtes Culture de herziene versie van de vaststellingsovereenkomst ontbonden, omdat werkneemster die avond aanwezig was bij een kerstreceptie van een zakenrelatie van Hôtes Culture. Werkneemster verzoekt onder meer primair diverse vergoedingen, subsidiair vernietiging van de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst en meer subsidiair in het geval het verzoek tot nakoming van de vaststellingsovereenkomst wordt afgewezen betaling van de diverse vergoedingen.

Oordeel

Hôtes Culture heeft ter zitting desgevraagd erkend dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet bij nader inzien ontbrak. Dit betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en werkneemster aanspraak kan maken op betaling van een aantal vergoedingen. De arbeidsovereenkomst is namelijk op 3 november 2025 onmiddellijk opgezegd en dus zonder rekening te houden met de geldende opzegtermijn. De

arbeidsovereenkomst zou tot 1 januari 2026 hebben geduurd als de opzegtermijn wel in acht was genomen. Een bedrag van € 4.370,34 bruto inclusief vakantietoeslag, gelijk aan het salaris over de periode van 3 november 2025 tot 1 januari 2026, is daarom toewijsbaar. De transitievergoeding bedraagt € 637,03 bruto. Naar het oordeel van de kantonrechter is voorstelbaar dat het ontslag op staande voet impact heeft gehad op werknemers, temeer nu het ontslag te lichtvaardig is gegeven. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 10.000 bruto. Omdat de primaire verzoeken van werknemers worden toegewezen, wordt aan de subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken niet toegekomen en behoeven deze niet te worden beoordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:1953

Zaaknummer: 12032032 EA VERZ 25-1524

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: J. Kouvarnta

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW en 7:677 BW