

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, niet onverwijld gegeven.
Billijke vergoeding van € 51.000 toegekend.****Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van operational manager. Hij heeft zich in april 2025 volledig ziek gemeld. Werknemer is in augustus 2025 geïnformeerd dat er diverse constateringën waren gedaan. Hij is op 4 september 2025 op staande voet ontslagen, vanwege onder meer het zich negatief uitlaten over de eigenaar van Building Care, het handelen in strijd met afspraken met de klant, het inzetten van schilders bij een persoonlijke relatie en het liegen tegen Building Care. Werknemer verzoekt een verklaring dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is, en verzoekt een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Ten eerste is volgens hem geen sprake van een dringende reden voor ontslag. De beschuldigingen van Building Care zijn niet alleen niet bewezen, maar vertonen ook een duidelijke inconsistente en oneerlijke aanpak. Daarnaast is het ontslag niet onverwijld gegeven. Building Care verwijst in de ontslagbrief naar gebeurtenissen en gedragingen die zich al geruime tijd eerder hebben voorgedaan, maar heeft tot 4 september 2025 gewacht met het ontslag op staande voet. Bovendien vond er tussen de aankondiging van het ontslag op 28 augustus 2025 en de daadwerkelijke datum van ontslag geen lopend onderzoek plaats. Dit ondermijnt de oprechtheid van het ontslag alleen maar verder. Ten slotte is het ontslag niet onverwijld meegedeeld. De ontslagbrief is pas op 4 september 2025 aan werknemer overhandigd, terwijl daarin staat dat het dienstverband per 30 augustus 2025 is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Building Care heeft een periode van een week voorbij laten gaan voordat zij is overgegaan tot ontslag op staande voet, wat meebrengt dat het ontslag niet onverwijld is. In en/of over die periode zijn geen nieuwe feiten en omstandigheden naar voren gekomen. Het beweederlijk schilders van een project afhalen om ze vervolgens tegen een veel te laag tarief ten voordele van een vriend van werknemer in te zetten, is gelet op de gemotiveerde betwisting niet vast komen te staan. Bij de redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd ontbreken concrete data, terwijl verschillende incidenten geruime tijd voor het ontslag hebben plaatsgevonden. Ten aanzien van het recht op transitievergoeding geldt dat de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald, het ontslag lijkt voornamelijk gestaafd op ontevredenheid bij Building Care over het functioneren van werknemer. Voor andere gedragingen, zoals negatieve uitingen tegenover het personeel en derden, geldt gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer dat het op de weg van

Building Care had gelegen om de gedragingen concreet te maken en te onderbouwen. De transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Op basis van de stukken en hetgeen besproken is tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen voorafgaand aan het ontslag al in aanzienlijke mate was verstoord. Duidelijk is dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een vruchtbare samenwerking ontbreken. De door werknemer aangevoerde omstandigheid dat hij zijn onderneming heeft zien verdampen, wordt niet meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, hoewel de kantonrechter zich kan voorstellen dat het voor werknemer ingrijpend is dat hij zijn onderneming is kwijtgeraakt. Werknemer heeft destijds de keuze gemaakt om zijn onderneming te verkopen en daarmee geaccepteerd dat hij daarover geen zeggenschap meer zou hebben. De kantonrechter betreft verder bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding dat van de toe te kennen billijke vergoeding een afschrikwekkende werking mag uitgaan, in die zin dat Building Care erop wordt gewezen dat zij in eventuele volgende soortgelijke gevallen anders moet handelen. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Building Care ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door te kiezen voor ontslag op staande voet in plaats van de juiste ontslagprocedure te volgen. Er wordt een billijke vergoeding van € 51.000 toegewezen. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen, de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Building Care wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2304

Zaaknummer: 11947929 EA VERZ 25-1275

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: F.B. Mahabali en J.B.M. Swart

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