

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is op staande voet ontslagen wegens vermeende bedreigende uitlatingen tijdens telefoongesprek. Geen sprake van dringende reden. Werknemer berust in ontslag. Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2022 in dienst bij werkgeefster als buitendienstmedewerker. In 2025 ontstond een arbeidsconflict na een afgewezen vakantieaanvraag en een gesprek op 5 augustus 2025, waarin werkgeefster aangaf werknemer te willen behouden maar ook verlangde dat hij zich conformeerde aan het beleid en de samenwerking met de bedrijfsleider. Werknemer meldde zich op 8 augustus 2025 ziek. De bedrijfsarts stelde een arbeidsconflict vast en adviseerde mediation, maar deze werd beëindigd. Uit de rapportages volgt dat sprake was van een vertrouwensbreuk; werknemer wilde een vaststellingsovereenkomst, terwijl werkgeefster terugkeer verlangde of dat werknemer zelf ontslag nam. Op 29 december 2025 vond een telefoongesprek plaats tussen werknemer en het echtpaar van werkgeefster. Werkgeefster stelt dat werknemer daarin bedreigende uitlatingen heeft gedaan richting de bedrijfsleider. Op 30 december 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer betwist de gestelde bedreigingen en stelt dat hij enkel heeft aangegeven niet met de bedrijfsleider te kunnen samenwerken. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Hij stelt dat er geen sprake is van een dringende reden, dat de uitlatingen niet zijn onderbouwd, dat geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden en dat eerdere waarschuwingen ontbreken. Werkgeefster voert verweer en stelt dat er wel sprake is van een dringende reden wegens bedreigingen en eerder gedrag van werknemer en dat de veiligheid van werknemers in het geding was. Daarnaast verzoekt werkgeefster schadevergoeding wegens omzetsderving en loonkosten en smartengeld voor medewerkers.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat er geen dringende reden aanwezig is. Het gestelde eerdere agressieve gedrag is niet onderbouwd en een officiële waarschuwing ontbreekt. Ten aanzien van het telefoongesprek is sprake van "woord tegen woord", omdat geen opname of verslag beschikbaar is. Wel acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer stevige taal heeft gebruikt, maar niet dat werkgeefster dit destijds heeft opgevat als een directe of acute bedreiging. Daarbij weegt mee dat partijen een langdurige en deels vriendschappelijke relatie hadden en werknemer als

waardevolle medewerker werd gezien. Ook blijkt uit de stukken dat werkgeefster hem na het gesprek nog als terugkeerbaar beschouwde “als hij normaal doet”. Daarom is niet aangetoond dat er sprake is van een dringende reden.

#### *Dringende reden*

De gestelde eerdere waarschuwing ontbreekt in het dossier en is niet bewezen. Voor het telefoongesprek geldt dat het ene woord tegen het andere staat. Hoewel aannemelijk is dat werknemer zich stevig heeft uitgelaten, volgt uit de aangifte en context dat werkgeefster deze uitlatingen niet als zodanig ernstig of acuut bedreigend heeft opgevat. Niet kan worden uitgesloten dat het ontslag mede is gebruikt om een impasse te doorbreken zonder vergoeding te hoeven betalen.

#### *Vergoedingen*

De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 11.000 bruto, omdat het ontslag op staande voet ongeldig is en er daarmee sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Daarbij wordt meegewogen dat de arbeidsovereenkomst waarschijnlijk ook via ontbinding zou zijn geëindigd, dat werknemer deels heeft bijgedragen aan de verstoorde verhouding en dat hij naar verwachting snel ander werk kan vinden.

Daarnaast wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend omdat is opgezegd tegen een eerdere datum dan toegestaan, berekend over de periode 30 december 2025 tot 1 februari 2026 inclusief vakantiegeld. Ook wordt de transitievergoeding toegewezen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De tegenverzoeken van werkgeefster worden afgewezen, omdat schade onvoldoende is onderbouwd en tegenstrijdig is toegelicht en omdat de vordering tot smartengeld niet namens de werknemers kan worden ingesteld wegens het hoogstpersoonlijke karakter daarvan.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3596

**Zaaknummer:** 12064630 \ EA VERZ 26-62

**Rechters:** A.P. Ploeger

**Advocaten:** E. Dunbar en F. Troost

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:677 BW