

RECHTSPRAAK

Als werkgever vond dat het verrichten van nevenwerkzaamheden en in slaap vallen op het werk niet langer getolereerd konden worden, had hij werknemer schriftelijk moeten waarschuwen alvorens over te gaan tot ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2025 in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2026. De functie van werknemer is beroepsbegeleidende leerweg(BBL)-leerlingmonteur. Naast de arbeidsovereenkomst is een beroepspraktijkovereenkomst gesloten tussen werknemer, de school en werkgever. Werknemer heeft zich op 24 november 2025 ziek gemeld bij werkgever. Per e-mail van 28 november 2025 heeft werkgever aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst niet verder wordt voortgezet. Bij brief van gelijke datum is dat aan hem bevestigd. Bij brief van 8 januari 2026 heeft (de gemachtigde van) werknemer bezwaar gemaakt tegen het ontslag en verzocht om wedertewerkstelling, zodra werknemer arbeidsgeschikt is.

Bij brief van 14 januari 2026 heeft de gemachtigde van werkgever gereageerd en geschreven:“(…) Wel wijs ik u er op dat de inzet van uw client zowel bij cliënte als op de opleiding ernstig te wensen over heeft gelaten en dat uw client zijn gedrag en houding – ondanks gesprekken met cliënte en de opleiding – niet ten goede heeft aangepast. Een en ander is voor de opleiding uiteindelijk aanleiding geweest de praktijkovereenkomst met uw client per 28 november 2025 te beëindigen. Daarmee is ook van rechtswege de arbeidsovereenkomst tussen uw client en cliënte beëindigd (artikel 2 lid 2 arbeidsovereenkomst).” Werknemer berust in het ontslag en verzoekt om een billijke vergoeding.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd, omdat de school de beroepspraktijkovereenkomst met werknemer op 28 november 2025 heeft beëindigd, wordt verworpen. De school heeft, nadat zij van werkgever had gehoord dat de arbeidsovereenkomst met werknemer zou worden beëindigd, de praktijkopleiding met werknemer beëindigd. Het initiatief voor deze beëindiging lag bij werkgever en niet bij de school. Beoordeeld dient dan ook te worden of de opzegging op 28 november 2025 door werkgever rechtsgeldig is geweest. Naar het oordeel van de kantonrechter is deze opzegging te kwalificeren als een ontslag op staande voet, omdat de

arbeidsovereenkomst per direct door werkgever is beëindigd. De stelling van werkgever dat het ontslag is vernietigd door de brief van 8 januari 2026 van werknemer, gaat niet op. Een gegeven ontslag op staande voet kan enkel door de kantonrechter vernietigd worden, niet door een partij zelf. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. De door werkgever in de brief van 28 november 2025 aangevoerde redenen voor het ontslag op staande voet, te weten het structureel verrichten van werk bij derden in de avond- en nachtelijke uren en het niet aanwezig zijn op zijn opleiding leveren naar het oordeel van de kantonrechter op zichzelf geen dringende reden op. Voor wat betreft het verrichten van nevenwerkzaamheden en het in slaap vallen op het werk geldt dat dit kennelijk vaker is voorgekomen. Als werkgever vond dat dit niet langer getolereerd kon worden en een volgende keer de druppel zou zijn, had hij dit duidelijk moeten maken aan werknemer in een schriftelijke waarschuwing, alvorens over te gaan tot de meest verstrekkende arbeidsrechtelijke maatregel. Voor wat betreft het niet aanwezig zijn op school geldt hetzelfde. Bovendien is niet voldaan aan het vereiste van onverwijldheid. Werkgever heeft niet gesteld dat hij, nadat hij van de in de brief genoemde gedragingen kennis heeft gekregen, direct is overgegaan tot het verlenen van ontslag. De brief van 28 november 2025 kan ook niet kan gelden als een ontbinding als bedoeld in artikel 12.4 sub b van de beroepspraktijkovereenkomst omdat de door werkgever genoemde redenen niet als zwaarwegende omstandigheden kwalificeren. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen omdat de overeenkomst op initiatief van werkgever is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:8831

Zaaknummer: 12069982 \ RP VERZ 26-50094

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: C.M. van der Burg en W. van Leuveren

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW