

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten niet (als geheel) zijn komen vast te staan en het ontslag niet onverwijld is gegeven.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar, in de functie van dameskapper. Werkgeefster heeft werknemer bij e-mail van 8 december 2025 als volgt bericht: *“Hierbij deel ik je mee dat jij per direct wordt ontslagen op staande voet. (...) De dringende redenen zijn als volgt: 1. Op woensdag 3 december 2025 heb je de werkplek voortijdig en zonder toestemming verlaten. Dit is in strijd met de gemaakte afspraken en heeft de bedrijfsvoering verstoord. 2. Op donderdag 4 t/m zaterdag 6 december 2025 ben je, ondanks telefonisch contact en een persoonlijk gesprek, ongeoorloofd afwezig gebleven. Je hebt geen geldige reden gegeven die jouw afwezigheid rechtvaardigt. 3. Op 6 december 2025 heb je via WhatsApp aangegeven dat je pas dinsdag 9 december 2025 terug zou komen, ondanks duidelijke instructies om jouw werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. Deze bewuste weigering om te komen werken vormt werkweigering zoals bedoeld in artikel 7:678 lid 2 BW. 4. Je hebt als reden voor jouw afwezigheid onenigheid met een collega genoemd. Een meningsverschil vormt geen geldige reden om je werkzaamheden te staken en ontslaat je niet van jouw arbeidsplicht. Je had moeten komen werken of moeten meewerken aan een interne oplossing.”*

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Inmiddels heeft werknemer bij gelegenheid van de mondelinge behandeling verklaard dat hij berust in het ontslag op staande voet, zodat vaststaat dat de arbeidsovereenkomst op 3 december 2025 is geëindigd. Het gaat in deze zaak dus nog om de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend en zo nee, of werkgeefster vergoedingen aan werknemer moet betalen. De kantonrechter gaat uit van een samengestelde dringende reden in de ontslagbrief. Dit betekent dat als een gedeelte van de feiten die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd niet komt vast te staan, het ontslag op staande voet geen stand houdt. De aan het ontslag gelegde feiten zijn niet (als geheel) komen vast te staan, reeds omdat werknemer de door werkgeefster in de ontslagbrief genoemde feiten gemotiveerd heeft betwist en werkgeefster daar ter zitting weinig tegenover heeft gesteld. Daar komt bij dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, waardoor het ontslag ook in zoverre niet rechtsgeldig is. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet in te zien waarom werkgeefster pas op maandagavond 8 december 2025 tot ontslag op staande voet is overgegaan. Werknemer heeft immers al op 4 december 2025 laten weten dat hij de dag erna

niet op het werk zal verschijnen en hij is die dag ook daadwerkelijk niet verschenen. De conclusie luidt dan ook dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De door werknemer verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging is toewijsbaar, net als de verzochte transitievergoeding. Werknemer verzoekt verder om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter vindt in de gegeven omstandigheden een billijke vergoeding van € 2.000 bruto passend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4224

Zaaknummer: 12076830 \ AO VERZ 26-13

Rechters: S. Kleij

Advocaten: R. Ruiten

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW