

RECHTSPRAAK

Door ondanks het verbod daartoe contact te zoeken met haar manager handelde werknemster weliswaar verkeerd, maar deze misstap uit emotie is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende zwaarwegend om aangemerkt te worden als dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemeester is op 6 mei 2025 in dienst getreden van Timing Bemiddelingsdiensten B.V. (hierna: 'Timing') op basis van een uitzendovereenkomst. Werknemeester is door Timing uitgeleend aan DHL Supply Chain (hierna: 'DHL'). Op 27 juni heeft werknemeester de heer X, manager operations bij DHL, gemeld dat zij hem leuk vond en hem gevraagd wat hij van haar vond. Vervolgens heeft werknemeester een aantal gesprekken gehad met Timing en DHL. Aan werknemeester is gemeld dat zij geen contact meer mocht zoeken met X. Op 30 oktober 2025 is werknemeester op non-actief gesteld. Bij brief van 31 oktober 2025 heeft Timing werknemeester op staande voet ontslagen. Timing heeft de dringende reden gegrond op de omstandigheden dat zij werknemeester in een gesprek op 20 oktober 2025 had verboden contact te zoeken met X, maar dat werknemeester hem diezelfde dag opnieuw berichten stuurde, zelfs na waarschuwingen per e-mail en per telefoon om daarmee te stoppen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemeester stelt dat er aanvankelijk sprake was van wederkerigheid, in die zin dat X ook het persoonlijke contact opzocht en avances maakte. De stellingen van werknemeester en hetgeen X verklaart, lopen uiteen. Dat X het persoonlijke contact heeft opgezocht of avances heeft gemaakt zoals werknemeester stelt, is niet komen vast te staan. Wel is komen vast te staan dat X in berichten aan werknemeester gebruikmaakte van emoji's en hartjes. De kantonrechter oordeelt dat het sturen van hartjes door een manager aan een ondergeschikte niet gepast is in een werkomgeving. Hoewel het niet gepast is, blijkt uit het versturen van hartjes op zichzelf genomen nog niet van het maken van avances. Dat moet in de context worden gezien. Daarvoor zijn bijkomende omstandigheden relevant. Bijkomende omstandigheden die maken dat de hartjes in de berichten moeten worden gezien in het licht van avances, zijn echter niet gebleken. Werknemeester voert tevens aan dat in gesprekken met DHL op 1 juli en 8 september 2025 is gemeld dat zij geen persoonlijk contact met X mocht zoeken, maar dat X daarna niet meer ter sprake is gekomen. Ook heeft werknemeester – onweersproken – aangevoerd dat zij na 5 oktober 2025 geen (persoonlijk) contact heeft gezocht met X tot na de op non-actiefstelling op 30 oktober 2025. Invoelbaar is

dat werknemster werd verrast door de op non-actiefstelling op 30 oktober 2025 en dat zij meteen hierna uit emotie weer het contact heeft gezocht met X om uitleg te krijgen. Daarmee handelde werknemster weliswaar verkeerd, temeer gelet op de laatste waarschuwing per telefoon en per e-mail, maar deze misstap uit emotie is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende zwaarwegend om die aan te merken als een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Een minder ingrijpende maatregel, zoals een schorsing, was op zijn plaats geweest. Zeker nu Timing ter zitting heeft bevestigd geen enkel onderzoek te hebben verricht naar de ontstane situatie in het contact tussen werknemster en X en de (mogelijke) rol van de laatste daarin. Dit had gezien het feit dat Timing op de hoogte was van psychische problemen bij werknemster en daarbij kennis had van het versturen van hartjes door X wel in de rede gelegen. Omdat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt, is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3561

Zaaknummer: 12022854 AZ VERZ 25-78 (E)

Rechters: M. Mulders

Advocaten: S. Bocu en R. Shawket

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW