

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van een keukenhulp wegens het delen van WhatsApp-berichten en vermeend grensoverschrijdend gedrag richting leidinggevende. Keukenhulp verzoekt vernietiging.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 september 2023 in dienst bij werkgeefster in de functie van keukenhulp, waarop de cao voor het Horeca- en Aanverwante bedrijf van toepassing is. Werkneemster had met haar leidinggevende regelmatig contact via WhatsApp. Na verloop van tijd is de aard van deze contacten persoonlijker geworden en zijn er seksueel getinte berichten uitgewisseld. De partner van de leidinggevende is hiervan op de hoogte geraakt en heeft werkneemster via WhatsApp benaderd. Werkneemster heeft dit bij haar leidinggevende gemeld, waarna de reactie van de leidinggevende voor werkneemster aanleiding is geweest om het eerdere berichtenverkeer te delen met twee collega's. Dit is bij de leidinggevende bekend geworden. Op 9 november 2025 heeft de leidinggevende via WhatsApp aan werkneemster bericht dat zij een andere baan mag zoeken en dat zij een ontslagbrief moet sturen waarin staat dat het contract per 9 november met wederzijds goedvinden is beëindigd. Werkneemster heeft zich op 11 november 2025 ziek gemeld. De gemachtigde van werkneemster heeft vervolgens op 20 november 2025 werkgeefster verzocht om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkgeefster heeft daarop per e-mail gereageerd en gesteld dat werkneemster op staande voet is ontslagen wegens smaad en indiscreet gedrag richting leidinggevende en collega's, dat zij niet ziek zou zijn maar geen zin meer heeft om te werken, en heeft haar tevens aansprakelijk gesteld voor schade. Ook wordt daarin gesteld dat werkneemster zich grensoverschrijdend heeft gedragen en dat zij een foto heeft gestuurd die dat zou onderbouwen. Werkgeefster heeft vanaf 1 november 2025 geen loon meer betaald.

Werkneemster verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van loon, inclusief gemiddeld aantal overuren, te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente. Subsidiair, voor het geval het ontslag in stand blijft, verzoekt werkneemster betaling van de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 27.029,25 bruto, achterstallig loon over november 2025, pro rato vakantiegeld, niet genoten verlofdagen en betaling van overuren, telkens met wettelijke rente, alsmede verstrekking van bruto-nettospecificaties op straffe van een dwangsom en veroordeling in de proceskosten. Werkneemster stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijd is gegeven.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster kort voor de mondelinge behandeling om uitstel heeft verzocht om een advocaat in te schakelen, waarna de behandeling is aangehouden. Werkgeefster is vervolgens niet verschenen en heeft geen inhoudelijk verweer gevoerd. Werkneemster heeft haar primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet ter zitting ingetrokken, zodat alleen de subsidiaire verzoeken resteren. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat niet is voldaan aan de eis van onverwijldheid. De leidinggevende was op 9 november 2025 op de hoogte van het delen van berichten met collega's, maar de eerste mededeling dat er sprake was van ontslag op staande voet volgt pas op 20 november 2025. Het tijdsverloop tussen het vermoeden van de dringende reden en de ontslagmededeling is, zonder nadere toelichting, te lang om te voldoen aan de wettelijke eis van onverwijld opzegging. Daarom is het ontslag reeds om die reden ongeldig.

Omdat werkneemster het verzoek tot vernietiging heeft ingetrokken, blijft het ontslag in stand, maar wordt het aangemerkt als onregelmatige opzegging, zodat werkneemster recht heeft op de wettelijke vergoedingen. Voor de gefixeerde schadevergoeding geldt dat bij een bepaaldetijdscontract waarin een tussentijds opzegtermijn van twee maanden is opgenomen, deze opzegtermijn voor beide partijen geldt en wordt geconverteerd naar een termijn van vier maanden. Bij een regelmatige opzegging zou de arbeidsovereenkomst zijn geëindigd per 30 maart 2026. De kantonrechter oordeelt verder dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Ook wordt een billijke vergoeding toegekend omdat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, hetgeen als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever wordt aangemerkt. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 2.000 bruto, mede gelet op de duur van het dienstverband en de overige vergoedingen. Werkneemster heeft daarnaast recht op loon tot en met 20 november 2025, waarbij rekening wordt gehouden met het overeengekomen loon, overuren en cao-bepalingen bij ziekte. Ook wordt achterstallig loon over november 2025 toegewezen, evenals de wettelijke verhoging wegens te late betaling. Verder worden het opgebouwde vakantiegeld en niet opgenomen verlofdagen toegewezen, evenals de gevorderde overuren op basis van het door werkneemster gestelde aantal, nu daartegen geen verweer is gevoerd. Werkgeefster wordt ook veroordeeld tot het verstrekken van bruto-nettospecificaties, op straffe van een dwangsom. Alle toegewezen bedragen dienen te worden vermeerderd met wettelijke rente, en werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 06-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:4118

**Zaaknummer:** 12058956 \ AZ VERZ 26-7

**Rechters:** mr. van Leeuwen

**Wetsartikelen:** 7:677 lid 2 BW, 7:673 lid 1 BW en 7:681 lid 1 sub a BW