

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na ongeoorloofde afwezigheid te zwaar middel. Tweede waarschuwing was op zijn plaats. Vernietiging ontslag. Inroepen schending aanzegverplichting is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar; aanzegverplichting betrof hooguit nog formaliteit.

Feiten

Werknemer is op 27 november 2023 in dienst getreden bij Pearson & Partners B.V. (hierna: Pearson) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met als einddatum 27 januari 2026. Op 11 november 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat vermeld dat werknemer in de periode van juli tot en met november 2025 op vijf dagen zonder enige melding of geldige reden niet op het werk is verschenen en gedurende die dagen onbereikbaar was. Pearson heeft op 8 januari 2026 het einde van de arbeidsovereenkomst aangezegd. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, betaling van loon, de transitievergoeding, de aanzegvergoeding en een plaatsingsbonus. Werknemer legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat een dringende reden ontbreekt. Werknemer is vijf keer afwezig geweest, waarvan de eerste keer vanwege ziekte en de laatste keer vanwege een doktersafspraak waarvoor hij mondeling toestemming had. De overige data houden verband met ernstige bedreigingen aan het adres van werknemer. Dit heeft voor veel stress gezorgd bij werknemer, waardoor hij een aantal keer niet op het werk was. Pearson was van de situatie op de hoogte en toonde daar aanvankelijk ook begrip voor. Voor werknemer kwam het ontslag dan ook onverwacht, te meer nu hij – gelet op de inhoud van een eerste officiële waarschuwing – ervan uit mocht gaan dat hij nog een tweede officiële waarschuwing zou krijgen, aldus werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer meermaals ongeoorloofd en/of zonder tijdige afmelding afwezig geweest. Uit Whatsappberichten van werknemer volgt dat hij zelf doordrongen was van het feit dat het zonder tijdige afmelding afwezig zijn niet acceptabel was. Een ontslag op staande voet is echter een uiterst middel en is alleen gerechtvaardigd als van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat punt had Pearson nog niet bereikt. Pearson heeft werknemer op 27 augustus 2024 een officiële waarschuwing gegeven voor het ongeoorloofd afwezig zijn, waarbij zij expliciet heeft vermeld dat bij herhaling een tweede waarschuwing zal volgen, waarna ontslag op staande voet kan plaatsvinden. Pearson heeft echter geen tweede officiële waarschuwing

gegeven. Toen werknemer op 7 en 10 november 2025 wederom afwezig was zonder tijdige en/of deugdelijke afmelding, is Pearson direct overgegaan tot ontslag zonder daarbij eerst nog een officiële waarschuwing te geven, terwijl die tweede officiële waarschuwing wel op zijn plaats was. Het is niet geheel onbegrijpelijk – gezien de wisselende verklaringen van werknemer en zijn mea culpa – dat Pearson wantrouwend tegenover de lezing van werknemer stond, maar zij had hem hiermee dan moeten confronteren en in de gelegenheid moeten stellen de door hem gestelde objectieve en subjectieve redenen voor zijn afwezigheid te onderbouwen. Dit heeft Pearson niet gedaan. Hierdoor is niet komen vast te staan dat de verklaringen van werknemer over zijn afwezigheid onwaarachtig waren. De kantonrechter komt tot de slotsom dat het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. De vordering tot loonbetaling tot het einde van het dienstverband wordt eveneens toegewezen. Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding en de plaatsingsbonus. De kantonrechter is van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is als werknemer de schending van de aanzegverplichting – Pearson heeft te laat aangezegd – tegenover Pearson succesvol kan invoeren. Omdat het voor werknemer reeds vanaf 11 november 2025 duidelijk was dat Pearson de arbeidsrelatie definitief wilde (laten) eindigen, vervulde de verplichting van artikel 7:668 BW voor werknemer geen relevante (waarborg)functie meer en betrof het hooguit slechts een formaliteit. De aanzegvergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5168

Zaaknummer: 12058431 \ EA VERZ 26-38

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: E. Zuidema en Y.M. van Vliet

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW