

RECHTSPRAAK

Werknemer had de mededelingen die aan hem zijn gedaan niet mogen opvatten als een ontslag op staande voet. Geen ontslag op staande voet. Toewijzing ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2025 in dienst getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van de opleiding maatschappelijke zorg, maar uiterlijk tot en met 30 april 2027. Werknemer volgt zijn opleiding bij het college. Werknemer werkte oorspronkelijk op locatie X. Omdat daar sprake was van een mismatch, heeft werkgever op 24 september 2025 aan werknemer de keuze voorgelegd om op een andere locatie zijn werkzaamheden voort te zetten of om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft de eerste optie gekozen en heeft vanaf 25 september 2025 zijn werkzaamheden voortgezet op de locatie B. Op 9 december 2025 moest werknemer zich melden voor een gesprek. Na het gesprek zijn alle diensten van werknemer uit de planning gehaald. Per e-mail van 9 december 2025 heeft werknemer zich beschikbaar gehouden voor werk. Per brief van 9 december 2025 heeft het college werknemer een officiële waarschuwing gegeven. Daarbij is aangegeven dat het contract tussen werknemer en werkgever is geëindigd en werknemer maximaal 8 weken zonder werkgever de BBL-opleiding mag volgen. Werkgever heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek. In de uitnodiging voor dat gesprek staat vermeld: “(...) Wij waren voornemens om met jou in gesprek te gaan om een beëindiging van jouw dienstverband met wederzijds goedvinden aan te bieden in plaats van een eenzijdige beëindiging conform artikel 16 uit jouw leer-arbeidsovereenkomst.(...)”. Nog voor dat gesprek heeft werkgever op 6 januari 2026 een brief ontvangen van de advocaat van werknemer zodat het gesprek uiteindelijk niet is doorgegaan. Werkgever is het loon van werknemer tot op heden blijven doorbetalen. Werknemer stelt dat hij tijdens het gesprek op 9 december 2025 op staande voet is ontslagen. Werknemer berust in het ontslag, maar vordert een billijke vergoeding.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of werknemer de mededelingen die aan hem zijn gedaan tijdens het gesprek op 9 december 2025 heeft mogen opvatten als een ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een ontslag op staande voet. Partijen staan ten aanzien van de vraag wat er is gezegd lijnrecht tegenover elkaar. Gelet op de gemotiveerde betwisting van werkgever is niet komen vast te staan welke mededeling en in welke bewoordingen werkgever tijdens het gesprek aan werknemer heeft gedaan. Uit de stellingen van werknemer volgt dat hij met name veel waarde heeft gehecht aan de

mededeling die hij van zijn mentor bij het college heeft ontvangen, kort na het gesprek op 9 december 2025, en aan de officiële waarschuwing die hij die dag heeft ontvangen vanuit het college. De kantonrechter merkt op dat dit berichten zijn van derden en niet van werkgever zelf. De kantonrechter is van oordeel dat ook uit de gedragingen van werkgever na het gesprek van 9 december 2025 allerminst kon worden afgeleid dat werknemer op staande voet was ontslagen. Werkgever heeft het ontslag op staande voet niet schriftelijk bevestigd aan werknemer. Hij heeft werknemer wel tot drie keer toe uitgenodigd voor een gesprek om te praten over een beëindiging van het dienstverband van werknemer met wederzijds goedvinden, hetgeen ook plausibel mag worden geacht gelet op het eerdere aanbod dat hem op 24 september 2025 is gedaan. Zonder nadere verklaring, die werknemer niet heeft gegeven, valt niet in te zien waarom werkgever werknemer nog zou uitnodigen voor een gesprek om te praten over het einde van zijn arbeidsovereenkomst als hij toch al ontslagen was. Werkgever heeft ook geen eindafrekening van het dienstverband aan werknemer doen toekomen en is het loon van werknemer tot op heden blijven doorbetalen, hetgeen evenmin te rijmen is met een ontslag op staande voet. Al deze gedragingen passen naar het oordeel van de kantonrechter niet bij een werkgever die zijn werknemer op staande voet heeft ontslagen maar duiden er juist op dat werkgever uitging van een nog steeds bestaande arbeidsovereenkomst. Nu van een ontslag op staande voet geen sprake is, is de arbeidsovereenkomst tussen partijen in stand gebleven en is er dus ook geen juridische grondslag voor toewijzing van de door werknemer verzochte vergoedingen. Werkgever verzoekt op zijn beurt om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en verdere samenwerking daardoor niet meer mogelijk is, is sprake van een voldragen g-grond en dus van een redelijke grond voor ontbinding. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:3588

Zaaknummer: 12087446 \ AZ VERZ 26-16

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: N. Soro en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub g BW