

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet op basis van één zelfstandig dragende dringende reden uit een samengesteld feitencomplex.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2025 in dienst bij werkgever in de functie van servicemedewerker. Hij is op 23 februari 2026 op staande voet ontslagen nadat hij tijdens een telefoongesprek zeer grove en intimiderende uitspraken deed over de moeder en de echtgenote van zijn werkgever. Werknemer vecht het ontslag aan en verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en een transitievergoeding.

Oordeel

In de ontslagbrief wordt een samengesteld feitencomplex aan het ontslag ten grondslag gelegd: het uitoefenen van druk om een onjuiste ziekmelding te doen en het uiten van bedreigingen ten opzichte van werkgever en diens familie. De kantonrechter overweegt dat wanneer een werkgever zo'n samengestelde reden hanteert, maar uiteindelijk slechts een deel van de feiten vast komt te staan, het ontslag volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad toch stand kan houden als aan drie strikte voorwaarden wordt voldaan: (i) het gedeelte van de feiten dat wel vaststaat, moet op zichzelf beschouwd kunnen worden als een dringende reden voor ontslag op staande voet, (ii) werkgever moet aannemelijk maken dat hij werknemer ook slechts om dat overblijvende deel op staande voet zou hebben ontslagen en (iii) dit laatste moet voor werknemer in het licht van de gehele inhoud van de brief en de overige omstandigheden van het geval direct zo duidelijk zijn geweest dat daar redelijkerwijs geen twijfel over kon bestaan. De kantonrechter is van oordeel dat de door werknemer gedane uitlatingen ernstig intimiderend en bedreigend waren. Deze uitlatingen vormden een zelfstandige dringende reden voor ontslag op staande voet en daardoor is het noodzakelijke vertrouwen tussen werkgever en werknemer volledig weggefallen. Werkgever hoefde niet eerst werknemer te waarschuwen, omdat de gedragingen zo ernstig waren dat voortzetting van het dienstverband niet redelijk is. De verzoeken van werknemer worden afgewezen, waarbij de kantonrechter wel voor recht verklaart dat de arbeidsomvang van de werknemer 103,3 uur per maand bedroeg, omdat werkgever dat niet had betwist.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5817

Zaaknummer: 12206808 \ HA VERZ 26-85

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M. Djamal en S. el Yahiaoui

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:673 BW, 7:677 en 7:678 BW en 7:681 BW