

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat de door werkgever aangevoerde dringende redenen, namelijk alcoholgebruik tijdens het werk en werkweigering, niet zijn komen vast te staan.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2025 bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Zij werkte gemiddeld 40 uur per week tegen een loon van € 15 bruto per uur, wat neerkwam op € 2.600 bruto per maand. Op 18 maart 2026 heeft werkgever werkneemster per WhatsApp op staande voet ontslagen wegens vermeend alcoholgebruik tijdens het werk en werkweigering. Werkneemster betwist dat zij onder invloed van alcohol op het werk is verschenen of zonder geldige reden heeft geweigerd te werken. Volgens haar werd haar loon structureel te laat en niet volledig betaald en is zij op 18 maart 2026 naar huis gegaan nadat zij haar leidinggevende daarop had aangesproken. Werkneemster berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar stelt dat er geen dringende reden voor ontslag op staande voet bestond. Zij verzoekt daarom om betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. Daarnaast verzoekt zij om een deugdelijke eindafrekening en salarisspecificaties. Werkgever is niet in de procedure verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet sprake zijn van een dringende reden, moet het ontslag onverwijld zijn gegeven en moet de dringende reden onverwijld aan de werknemer zijn meegedeeld. Aan de laatste twee voorwaarden is voldaan. Van een dringende reden is echter geen sprake. Werkgever heeft niet aangetoond dat werkneemster tijdens het werk alcohol heeft gebruikt of onder invloed van alcohol verkeerde. Ook de gestelde werkweigering is niet onderbouwd. Werkneemster heeft toegelicht dat zij haar werkzaamheden tijdelijk heeft opgeschort nadat zij werkgever had aangesproken op het structureel te laat en onvolledig betalen van haar loon. Volgens de kantonrechter had zij daarmee een geldige reden om haar werkzaamheden tijdelijk op te schorten. Van werkweigering zonder geldige reden was daarom geen sprake. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig.

Vergoedingen

Omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever is geëindigd en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, heeft zij recht op de transitievergoeding. De kantonrechter kent € 514,15 bruto toe. Omdat werkgever de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere datum heeft opgezegd dan bij regelmatige opzegging zou gelden, heeft werkneemster tevens recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter kent € 3.985,55 bruto toe, gelijk aan het loon over de resterende opzegtermijn. Het niet-rechtsgeldige ontslag op staande voet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Bij de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder meer mee dat het dienstverband slechts ruim een half jaar heeft geduurd, werkneemster werd ontslagen nadat zij werkgever had aangesproken op het niet volledig betalen van haar salaris en het ontslag via zeer beledigende WhatsApp-berichten is gegeven. Daarnaast was werkneemster niet aangemeld bij het UWV en de Belastingdienst, waardoor zij na haar ontslag langere tijd in onzekerheid verkeerde over haar inkomen en van haar spaargeld en donaties van de Voedselbank moest leven. De kantonrechter acht een vergoeding ter hoogte van ongeveer drie maandsalarissen passend en kent een billijke vergoeding van € 8.000 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5522

Zaaknummer: 12238300 \ UE VERZ 26-230

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: mr. M. Booij

Wetsartikelen: 7:677 BW