

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt – anders dan de kantonrechter – dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. Voor de werkweigering is een waarschuwing gegeven, zodat diezelfde gedraging niet ook een dringende reden voor ontslag kan opleveren.

Feiten

Werkneemster is per 1 oktober bij Achievers Human Capital Netherlands B.V. (hierna: 'Achievers') in dienst getreden als junior recruitment consultant. Op 6 januari 2025 heeft werkneemster aan Achievers toestemming gevraagd om die middag thuis te werken in verband met de levering van een bedframe. Zij heeft hiervoor toestemming gekregen. Op 7 januari 2025 heeft werkneemster opnieuw aan haar leidinggevende toestemming gevraagd om thuis te werken, ditmaal omdat het matras van haar nieuwe bed zou worden bezorgd. Achievers heeft dit geweigerd. Vervolgens heeft werkneemster aangegeven toch naar huis te zullen gaan, waarop Achievers liet weten werkneemster in dat geval een officiële waarschuwing te geven. Op 8 januari 2025 heeft Achievers werkneemster op staande voet ontslagen. Het prangendste verwijt dat Achievers werkneemster maakt, is de gestelde werkweigering door werkneemster op 7 januari 2025. Achievers verwijt werkneemster daarnaast onder meer dat zij zich ten onrechte zou hebben ziekgemeld. Blijkens de toelichting in de ontslagbrief gaat het daarbij om de ziekmelding op 30 en 31 december 2024. Volgens Achievers was werkneemster niet daadwerkelijk ziek en heeft zij op die data gefeest en gewerkt in De Beurs. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster tot onder meer vernietiging van het ontslag afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gekomen van deze beschikking.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster is op 7 januari 2025 zonder toestemming van Achievers naar huis gegaan om een matras in ontvangst te nemen. De manier waarop werkneemster is ingegaan tegen de instructie van haar werkgever is zeker niet fraai te noemen. De vraag is echter of ontslag op staande voet niet een te zware sanctie is voor een enkele, eenmalige werkweigering. Wat daar verder van zij, in dit geval heeft Achievers ervoor gekozen om werkneemster hiervoor al een officiële waarschuwing te geven. De ratio van een dergelijke waarschuwing is de werknemer ervan te doordringen dat het consequenties heeft als deze het door de werkgever onwenselijk geachte gedrag herhaalt. Als er voor een bepaalde gedraging een waarschuwing volgt, kan diezelfde gedraging dan niet ook een dringende reden voor ontslag opleveren. Achievers verwijt werkneemster daarnaast onder meer dat zij zich ten

onrechte zou hebben ziekgemeld. Werkneemster heeft een gemotiveerde toelichting gegeven op de stelling van Achievers dat zij op 30 en 31 december 2024 niet ziek zou zijn geweest. Dit is niet gemotiveerd betwist door Achievers terwijl dit wel op haar weg lag, nu zij als werkgever de stelplicht en bewijslast heeft van de feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan het ontslag op staande voet. Achievers heeft in haar ontslagbrief niet aangegeven, en ook anderszins is dit niet aannemelijk geworden, dat de door haar genoemde ontslaggronden zowel apart als tezamen gekwalificeerd moeten worden als een dringende reden op grond waarvan zij werkneemster op staande voet heeft ontslagen. Dit betekent dat een (concrete ontslaggrond die kwalificeert als een) dringende reden voor het ontslag op staande voet niet is komen vast te staan. Kortom, anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2244

Zaaknummer: 200.359.205/01

Rechters: E.I. Mentink, M.J. van Cleef-Metsaars en S.T.H. Janssen

Advocaten: A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:677 BW