

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Grensoverschrijdend gedrag onvoldoende bewezen en overige verwijten geen dringende reden. Ontslag vernietigd en loon moet worden doorbetaald. Ook ontbindingsverzoek TFD afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 8 december 2025 in dienst getreden bij Fitnessclub Delft (hierna: “TFD”) in de functie van clubmanager. Op 16 januari 2026 viel werknemer uit wegens een acute hernia. Hij werd hiervoor geopereerd en is sindsdien arbeidsongeschikt. Op 12 februari 2026 ontving TFD een klacht van een clublid over ongewenste intimiteiten door werknemer. TFD stelde werknemer daarop tijdens het onderzoek op non-actief. Het onderzoek werd op 24 februari 2026 afgerond. Diezelfde dag werd werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag legde TFD verschillende gedragingen ten grondslag. Zo zou werknemer zich intimiderend hebben opgesteld tegenover collega's, zich negatief over collega's hebben uitgelaten in WhatsAppberichten, zonder toestemming een afwijkende prijsafpraak met een clublid hebben gemaakt en zich schuldig hebben gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag tegenover het clublid. Ook verweet TFD hem dat hij na de klacht emotioneel en fel had gereageerd en had gedreigd met procedures. Werknemer is het hier niet mee eens en verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van zijn loon. TFD stelde dat het ontslag rechtsgeldig was en dat partijen al tweemaal een vaststellingsovereenkomst hadden gesloten. Voor het geval het ontslag op staande voet zou worden vernietigd, verzocht TFD om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de e-, h- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is geen vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen. Hoewel de voormalige advocaat van werknemer op 12 maart 2026 had laten weten dat alles akkoord was, waren partijen het toen nog niet eens over de intrekking van het ontslag op staande voet. Bovendien is de overeenkomst nooit ondertekend, terwijl ondertekening daarin als voorwaarde voor totstandkoming was opgenomen. Ook op 7 april 2026 is geen overeenkomst tot stand gekomen, omdat de gemachtigde van werknemer niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft ingestemd. Het ontslag op staande voet houdt vervolgens geen stand. Daarvoor is een dringende reden vereist. De klacht over grensoverschrijdend gedrag is onvoldoende komen vast te staan. Werknemer betwistte de verklaring van het clublid gemotiveerd en deze werd onvoldoende ondersteund door het beschikbare bewijs. Dat werknemer tegen het clublid had gezegd dat zij er perfect uitzag, kan onder omstandigheden

als ongewenst flirtend overkomen, maar is onvoldoende om van grensoverschrijdend gedrag te spreken. Ook de afwijkende prijsafsprake vormt geen dringende reden. TFD heeft onvoldoende duidelijk gemaakt dat werknemer niet bevoegd was om een dergelijke prijsafsprake te maken. Bovendien waren de afspraken volgens werknemer zichtbaar in het computersysteem en was hij hierover, hoewel TFD hiervan al op 11 februari 2026 op de hoogte was, niet eerder aangesproken. De verwijten over de houding van werknemer tegenover collega's leveren evenmin een dringende reden op. Een incident met een collega vond bovendien plaats vóór zijn indiensttreding. Ook het WhatsAppverkeer waarin werknemer zich respectloos over collega's uitliet, is daarvoor onvoldoende. Werknemer was hier niet eerder op aangesproken en had dus niet de mogelijkheid gekregen zijn gedrag te verbeteren. Ten slotte vormt ook zijn geëmotioneerde reactie op de klacht geen dringende reden. De gebruikte bewoordingen waren niet van een zodanig kaliber dat van TFD niet langer kon worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De verschillende verwijten leveren zowel afzonderlijk als in samenhang daarom geen dringende reden op. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Omdat de arbeidsovereenkomst daardoor voortduurt, heeft werknemer recht op loondoorbetaling. Omdat hij arbeidsongeschikt is, bedraagt dit in beginsel 70% van zijn loon. De reiskostenvergoeding van € 300 per maand krijgt hij niet, omdat hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid niet naar het werk reist. TFD moet daarnaast deugdelijke loonspecificaties verstrekken. Ook het verzoek van TFD om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt afgewezen. De verweten gedragingen zijn niet komen vast te staan of vormen geen (ernstig) verwijtbaar handelen dat ontbinding rechtvaardigt. Ook is onvoldoende aannemelijk dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord. TFD wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22483

Zaaknummer: 12202825

Advocaten: M. Breur en L. Laken-Steehouwer

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:629a BW en 7:677 BW