

RECHTSPRAAK

Werknemer die niet tijdig terugkeert van vakantie berust in ontslag op staande voet en krijgt in hoger beroep wel een billijke vergoeding toegekend.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2001 bij werkgeefster in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van algemeen medewerker. Werknemer is verwickeld geweest in een echtscheiding met een zus van de vennoten van werkgeefster. De voormalig echtgenote van werknemer is eveneens werkzaam geweest bij werkgeefster. De echtscheiding heeft geleid tot spanningen tussen werknemer en zijn voormalige schoonfamilie. Werknemer is met toestemming van werkgeefster op 22 februari 2025 voor vakantie vertrokken. Hij is op 27 mei 2025 teruggekeerd. Bij brief van 1 mei 2025 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens dringende redenen opgezegd met ingang van 31 mei 2025. Deze brief is verzonden naar de voormalige echtelijke woning van werknemer, waar hij op dat moment al enige maanden niet meer woonde. Werknemer heeft in september 2025 kennisgenomen van de inhoud van deze brief. Werkgeefster heeft het loon van werknemer doorbetaald tot en met 31 mei 2025. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer niet rechtsgeldig heeft opgezegd, omdat een dringende reden daarvoor ontbrak. Daartoe heeft de kantonrechter – samengevat weergegeven – overwogen dat werknemer in februari 2025 met toestemming van werkgeefster verlof heeft opgenomen en dat partijen geen duidelijke afspraken hebben gemaakt over wanneer werknemer zijn werkzaamheden zou hervatten. De brieven die werkgeefster aan werknemer heeft verstuurd, waarin hij werd verzocht weer op zijn werk te verschijnen, zijn verstuurd naar de voormalige echtelijke woning van werknemer, terwijl werkgeefster wist dat hij daar niet langer verbleef. Daar staat tegenover dat werknemer kan worden verweten dat hij zijn werkgeefster in het ongewisse heeft gelaten over zijn terugkeer, terwijl zijn afwezigheid langer duurde dan de vier weken verlof waarop hij jaarlijks aanspraak had. Dit verwijt is echter niet zo ernstig dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigt, aldus nog steeds de kantonrechter. Daarnaast heeft de kantonrechter geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst met werknemer is geëindigd omdat werknemer in de opzegging heeft berust, zodat op het zelfstandige tegenverzoek tot ontbinding niet hoefde te worden beslist. Werkgeefster is veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 7.541,10 bruto en een transitievergoeding van € 20.388,90 bruto. De verzochte billijke vergoeding is afgewezen. Het principaal en incidenteel hoger beroep spitsen zich toe op de vraag of werkgeefster, gelet op het door haar gestelde ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, een transitievergoeding is verschuldigd, en de vraag of, en zo ja tot welk bedrag, werknemer een

billijke vergoeding toekomt.

Oordeel

Transitievergoeding

Het hof stelt vast dat partijen geen duidelijke afspraken hebben gemaakt over de duur van het verlof en het moment waarop werknemer zijn werkzaamheden zou hervatten. Vaststaat dat werknemer ook na het verstrijken van de door hem gestelde periode van één of twee maanden verlof niet is teruggekeerd en dat hij werkgeefster niet over zijn langere verblijf heeft geïnformeerd. Van werknemer had als goed werknemer verlangd mogen worden dat hij werkgeefster uit eigen beweging had geïnformeerd over de verlenging van zijn verblijf. Daar staat echter tegenover dat werkgeefster beschikte over het telefoonnummer van werknemer en dat zij tijdens het verlof van werknemer meermaals contact hebben gehad. Tijdens deze contactmomenten heeft werkgeefster niet geïnformeerd naar de terugkeer van werknemer. Evenmin heeft werkgeefster kenbaar gemaakt dat en wanneer zij verwachtte dat werknemer zijn werkzaamheden zou hervatten of heeft zij hem gewezen op de mogelijke gevolgen indien hij niet op het werk zou verschijnen. De brieven die werkgeefster vervolgens heeft gestuurd aan werknemer, waarin zij hem hier wel op wees, zijn verstuurd naar de voormalige echtelijke woning van werknemer, terwijl werkgeefster wist dat werknemer daar al enige tijd niet meer woonde. Onder deze omstandigheden is de handelwijze van werknemer, mede gelet op de onduidelijke afspraken tussen partijen hierover, onvoldoende ernstig om te kunnen spreken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW. Dit betekent dat werkgeefster aan werknemer de transitievergoeding is verschuldigd. Het incidenteel hoger beroep slaagt niet.

Billijke vergoeding

Met het geven van een niet rechtsgeldig ontslag op staande voet is het ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster gegeven, zodat werknemer op grond van artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW, in beginsel aanspraak heeft op een billijke vergoeding. Gelet op al de feiten en omstandigheden van het geval stelt het hof de billijke vergoeding vast op (afgerond) € 7.500 bruto. Daarmee wordt werknemer naar het oordeel van het hof voldoende gecompenseerd voor het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2420

Zaaknummer: 200.364.511

Rechters: A.E.F. Hillen, A.L. Bervoets en F.J. van de Poel

Advocaten: M. Pinarbasi-Ilbay en A.J. Tavasszy

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW en 7:683 BW