RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding ten gevolge van niet rechtsgeldig ontslag op staande voet toegewezen en tevens gematigd vanwege beperkt inkomensverlies, het korte dienstverband en gedrag werknemer.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2026 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerker. De arbeidsovereenkomst was aangegaan voor bepaalde tijd tot 31 januari 2027. Werkgeefster heeft werknemer op 19 juni 2026 op staande voet ontslagen. Werknemer verzocht primair vernietiging van het ontslag, maar berust ter zitting alsnog in het ontslag (switch), omdat hij vreest dat bij terugkeer een onwerkbare situatie ontstaat en hij inmiddels ander werk heeft. In deze procedure verzoekt hij op grond van artikel 7:681 lid 1 BW voor recht te verklaren dat het ontslag is gegeven zonder dringende reden. Daarnaast verzoekt hij een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 15.729,60 bruto, althans niet minder dan € 12.000 bruto. Dat bedrag is het gederfde loon tot het einde van het dienstverband, na aftrek van de andere vergoedingen. Werkgeefster voert alleen verweer tegen de hoogte van de billijke vergoeding. Zij erkent dat er geen sprake was van een dringende reden, maar stelt dat het gedrag van werknemer tot de ontstane situatie heeft geleid. Hij zou meermaals zijn gewaarschuwd voor onvoorzichtig en onoplettend gedrag. Het is volgens haar bovendien de vraag of hij het werk tot het einde van de arbeidsovereenkomst zou hebben uitgevoerd en hij heeft sinds juni ook ander werk gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder dat sprake was van een dringende reden. Zij had geen schriftelijke waarschuwingen gegeven en het incident op 19 juni 2026 rechtvaardigt het ontslag op staande voet niet. De niet weersproken verzoeken tot verklaring voor recht, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding worden toegewezen. Een ongeldig ontslag moet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Voor de hoogte daarvan gelden de uitgangspunten uit het *New Hairstyle*-arrest. De kantonrechter houdt rekening met alle omstandigheden van het geval. Daarbij kan worden betrokken dat werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden en welke transitievergoeding hem toekomt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel. De kantonrechter matigt de gevorderde vergoeding van € 15.729,60 tot € 9.000 bruto. Daarvoor is van belang dat werknemer inmiddels ander werk heeft waarmee zijn inkomensverlies gedeeltelijk wordt ondervangen. Werkgeefster moet bovendien ook de gefixeerde schadevergoeding en de

transitievergoeding betalen. Verder ging het om een dienstverband voor de duur van slechts één jaar en was werknemer op de datum van het ontslag nog geen vijf maanden in dienst. Het gedrag van werknemer rechtvaardigde geen ontslag op staande voet, maar heeft wel bijgedragen aan de ontstane situatie. Hij heeft niet betwist dat hij eerder is aangesproken op gevaarlijk rijgedrag, maar dat daarin geen verandering kwam. Tegen de overige verzoeken, waaronder de eindafrekening en de wettelijke rente, is geen verweer gevoerd. Ook die worden toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 29-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:6827
Zaaknummer: 12350618 EJ VERZ 26-147
Rechters: W.W. van Tol
Advocaten: M.A. Knobben en P.H.A. Mulder
Wetsartikelen: 7:677 en 7:678 BW en 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW