RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens negatieve uitlatingen over leidinggevende en werkgever vernietigd, omdat de verwijten onvoldoende concreet en controleerbaar zijn onderbouwd.

Feiten

Werknemer is sinds juli 2023 in dienst bij werkgeefster, een woningcorporatie. Na de komst van een nieuwe leidinggevende in de zomer van 2025 ervaart hij de samenwerking als onveilig. In maart 2026 meldt hij dit bij de vertrouwenspersoon en meldt hij zich ziek wegens werkgerelateerde klachten. Werkgeefster trekt de ziekmelding na een gesprek in en stelt werknemer vrij van werkzaamheden. Werknemer verzoekt vervolgens herhaaldelijk om herstel van zijn ziekmelding. Partijen bespreken een beëindiging met wederzijds goedvinden, maar werknemer geeft aan zijn dienstverband te willen voortzetten en open te staan voor mediation. Werknemer stuurt collega's een bericht waarin hij zijn mentale klachten aan zijn leidinggevende wijt. Volgens werkgeefster heeft hij zich ook tegenover huurders en collega's negatief over zijn leidinggevende uitgelaten. Op basis van meldingen hierover van de leidinggevende ontslaat werkgeefster werknemer op 11 mei 2026 op staande voet, zonder hem vooraf te horen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag, loonbetaling, verwerking van zijn ziekmelding en nakoming van de re-integratieverplichtingen. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk ontbinding wegens verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft onvoldoende aangetoond dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Zij heeft zich voornamelijk gebaseerd op informatie van de leidinggevende, die meldingen van anderen doorgaf. De gestelde berichten ontbreken en onduidelijk is wat werknemer precies tegen wie en onder welke omstandigheden heeft gezegd. De betwiste verwijten zijn daardoor onvoldoende controleerbaar. Het bericht waarin werknemer zijn mentale klachten aan zijn leidinggevende wijt, rechtvaardigt evenmin ontslag op staande voet. Hoewel hij de verwijzing naar zijn leidinggevende beter had kunnen weglaten, is het bericht verder niet bijzonder kwetsend. Het afschermen van bronnen komt voor risico van werkgeefster. Het vooraf horen van werknemer is geen geldigheidsvereiste, maar had in dit geval aanleiding kunnen geven tot nader onderzoek. Het ontslag wordt daarom vernietigd. Werkgeefster moet het achterstallige loon vanaf 11 mei 2026 betalen, met wettelijke rente en een tot 25% gematigde wettelijke verhoging. Ook het voorwaardelijke ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Verwijtbaar handelen is onvoldoende onderbouwd en hoewel de arbeidsverhouding is verstoord, is niet gebleken dat deze verstoring duurzaam is. De problemen zijn recent ontstaan en partijen kunnen via

mediation proberen de samenwerking te herstellen. De oorspronkelijke ziekmelding is met instemming van werknemer niet doorgezet, maar werkgeefster had zijn latere ziekmeldingen wel moeten verwerken, ook tijdens de onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst. Zij moet dit alsnog doen, haar re-integratieverplichtingen nakomen en werknemer voor zover medisch mogelijk toelaten tot passende arbeid. De verzoeken om een voorlopige voorziening en buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 30-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:8289
Zaaknummer: K/5002/12312798
Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek
Advocaten: M. Gerritsen
Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:678 BW en 7:669 lid 3 sub g BW