RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet terecht gegeven. Werkgever is niet verschenen. Werknemer krijgt verschillende vergoedingen toegewezen.

Feiten

Werknemer was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst van werkgever, tot en met 31 oktober 2026, als oproepkracht in de bediening. Op 28 juni 2026 heeft werknemer zich wegens rugklachten ziekgemeld. Werkgever heeft alle diensten van werknemer vanaf 1 juli 2026 (na zijn ziekmelding) uit het roostersysteem verwijderd. Met een e-mailbericht van 3 augustus 2026 heeft werkgever werknemer (met terugwerkende kracht) op staande voet ontslagen, wegens 'het breken van het verzuimprotocol'. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat hij de arbeidsovereenkomst niet zelf heeft opgezegd en dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarnaast verzoekt werknemer om werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. Werkgever is niet verschenen bij de mondelinge behandeling en heeft geen verweerschrift ingediend.

Oordeel

Bij gebreke aan betwisting door werkgever staat het door werknemer feitelijk aan de verzoeken ten grondslag gelegde vast. Hetgeen werknemer heeft verzocht komt de kantonrechter grotendeels niet onredelijk of ongegrond voor en zal worden toegewezen, rekening houdende met het hiernavolgende. De beide verklaringen voor recht zijn toewijsbaar. De kantonrechter is uit niets gebleken dat werknemer op enig moment zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of heeft willen opzeggen. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft ontkend dat er een dringende reden was voor een onverwijlde opzegging van de arbeidsovereenkomst en de uiteindelijk gegeven reden, namelijk het '*breken van het verzuimprotocol*', is niet komen vast te staan. Verder is het geven van een ontslag op staande voet met terugwerkende kracht in strijd met het systeem van de wet. Werknemer heeft echter gesteld dat hij berust in het gegeven ontslag, zodat de kantonrechter voor de verdere beoordeling tot uitgangspunt neemt dat werkgever de arbeidsovereenkomst – op onregelmatige wijze – heeft opgezegd per 1 juli 2026. Onder de gegeven omstandigheden komt aan werknemer de transitievergoeding toe. Vast staat dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer onterecht onverwijld heeft opgezegd. Daarmee heeft hij opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. Werknemer heeft gesteld dat in de arbeidsovereenkomst geen termijn voor tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is opgenomen en dat deze is aangegaan tot 31 oktober 2026. De

verzochte veroordeling tot betaling van € 6.072,28 bruto, zal dan ook worden toegewezen. Werknemer heeft tevens om de toekenning van een billijke vergoeding verzocht. Door het onterecht gegeven ontslag op staande voet heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Werknemer heeft gesteld dat hij door het handelen van werkgever reputatieschade heeft geleden en dat werkgever is overgegaan tot het geven van ontslag op staande voet op basis van verwijten en aannames, zonder deugdelijk onderzoek te doen. De kantonrechter is ook niet gebleken dat werknemer met zijn handelen aanleiding heeft gegeven voor werkgever om de zwaarst mogelijke arbeidsrechtelijke sanctie toe te passen. De kantonrechter laat verder in belangrijke mate meewegen dat werknemer, volgens zijn eigen opgave, al snel weer ander werk heeft gevonden en hij zijn inkomensschade daarmee heeft beperkt. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 1.000 (bruto) onder de gegeven omstandigheden redelijk.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 04-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:8110
Zaaknummer: 12378007 \ ME VERZ 26-122
Rechters: R.M. Berendsen
Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW en 7:677 BW