

RECHTSPRAAK

Ruim drie maanden in dienst zijnde fietsparkeerbewaker ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het foutief bijhouden/aangeven van kaartjes en spelen op een Playstation.

Feiten

Werknemer, geboren in 2002, is op 1 juni 2025 bij SSD Traffic in dienst getreden op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd (tot 1 december 2026). Hoewel in de arbeidsovereenkomst de functie 'verkeersregelaar' was opgenomen, werkte hij feitelijk als bewaker van een fietsenstalling tegen een uurloon van € 14,06 bruto, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Op 17 september 2025 is werknemer mondeling op staande voet ontslagen. Per e-mail van diezelfde dag heeft SSD Traffic als redenen opgegeven dat werknemer kaartjes niet op de voorgeschreven wijze bijhield en afgaf aan bezoekers en dat hij de werkplek gebruikte om op de PlayStation te spelen. SSD Traffic heeft deze verwijten onderbouwd met getuigenverklaringen en foto's. Werknemer heeft de verwijten betwist. Hij stelde dat hij op 17 september 2025 niet aan het werk was en slechts zijn telefoonoplader kwam ophalen. Hij heeft berust in het ontslag, maar verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig was en SSD Traffic te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding (€ 1.973,09 bruto), een transitievergoeding (€ 195,06 bruto), een billijke vergoeding (€ 5.000 bruto). SSD Traffic voerde primair verweer dat er sprake was van een dringende reden, subsidiair dat werknemer ernstig verwijtbaar had gehandeld en daarom geen aanspraak op vergoedingen kon maken, en meer subsidiair dat de gevorderde vergoedingen moesten worden afgewezen of gematigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. SSD Traffic heeft de aan het ontslag ten grondslag gelegde verwijten onvoldoende aannemelijk gemaakt. De overgelegde getuigenverklaringen bevatten geen concrete onderbouwing dat werknemer persoonlijk onjuist met de kaartjes is omgegaan of op de PlayStation heeft gespeeld. Het beweerdelijke videofilmje is niet in het geding gebracht, het 'bonnetjesschrift' evenmin, en werknemer werkte op de bewuste dag niet eens. Er is daarom geen dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW vastgesteld. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging is toegewezen. De kantonrechter heeft op grond van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW een arbeidsomvang van 124 uur per maand aangenomen, nu SSD Traffic dat vermoeden onvoldoende heeft weerlegd. Met inachtneming van de contractuele opzegtermijn van één maand tegen het einde van de maand resulteert dit in een vergoeding van € 2.899,10 bruto (de periode 17 september tot 1 november 2025). De transitievergoeding van € 195,06

bruto is eveneens toegewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De billijke vergoeding is toegekend tot een bedrag van € 500 bruto. Daarbij heeft de kantonrechter enerzijds meegewogen dat SSD Traffic ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het ongeldige ontslag, en anderzijds dat het dienstverband kort heeft geduurd, dat reeds een substantiële vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegekend en dat werknemer per november 2025 elders aan het werk is gegaan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:758

Zaaknummer: 11936458 \ HA VERZ 25-73

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: W.P. Ganzeboom en D. Dekker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW