

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemster die reiskosten declareert vanaf haar huisadres, terwijl zij regelmatig elders verblijft, houdt geen stand. Wel ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond met toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 3 juli 2023 bij Daan B.V. (hierna: Daan) in dienst getreden voor veertig uur per week. Daan is een arbeidsbemiddelingsbureau. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU Cao van toepassing. In de arbeidsovereenkomst staat dat Daan zal zorgen voor een nieuwe passende opdracht als een opdracht wordt beëindigd of ingetrokken. Daarbij wordt uitgegaan van een reistijd van maximaal anderhalf uur enkele reis. De kosten die de werknemer maakt om op het werk te komen worden vergoed door Daan. Partijen verschillen onder andere van mening over de nadere afspraken die voor de klus in gemeente X zijn gemaakt vanwege de reisafstand. Nadat de opdracht in gemeente X was afgerond heeft Daan besloten om werknemster onder te brengen bij de vestiging van Daan in Groningen omdat dat dichterbij haar woonplaats ligt. Volgens Daan was het lastig om werknemster te plaatsen bij opdrachten binnen de maximale reistijd van anderhalf uur enkele reis. Werkneemster was het daar niet mee eens en heeft in een e-mailbericht van 8 juli 2025 uitgelegd waarom zij, ondanks haar woonplaats, een voorkeur heeft voor het kantoor van Daan in Amersfoort. Daan stelt dat door deze reactie van werknemster, in combinatie met een aantal andere 'signalen', bij Daan twijfels zijn gerezen over de vraag of werknemster wel daadwerkelijk verbleef in haar woonplaats en of de door haar gedeclareerde reiskosten wel juist waren. Daan heeft werknemster op 19 augustus 2025 op staande voet ontslagen. Daan verwijt werknemster dat zij fraude heeft gepleegd door reiskosten te declareren van het door haar opgegeven woonadres naar de plaats waar ze te werk is gesteld terwijl werknemster niet in haar woonplaats zou verblijven. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Daan verzoekt, als het ontslag op staande voet wordt vernietigd, de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het mag zo zijn dat bij Daan het vermoeden is ontstaan dat werknemster structureel ergens anders verbleef en dat het innen van (extra) reiskosten haar wel goed uitkwam, maar dat is zonder nadere feitelijke onderbouwing of toelichting door Daan een onvoldoende dringende reden om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daar komt bij dat Daan kennelijk al

in juli 2025 ervan op de hoogte was dat werkneemster mogelijk niet altijd vanuit de opgegeven woonplaats naar haar werk vertrok. Daan heeft daar pas op 19 augustus 2025 gevolgen aan verbonden. Ten slotte had Daan, toen haar tijdens het gesprek op 19 augustus 2025 duidelijk werd dat werkneemster kennelijk meende kosten te mogen declareren voor kilometers die niet gereden waren, er goed aan gedaan om werkneemster uitleg te geven over de declaratiemethodiek. Daarbij past een duidelijke toelichting op hoe dat in het vervolg moest gebeuren en hoe dat voor het verleden eventueel kon worden gecorrigeerd, met een waarschuwing dat, als werkneemster zou volharden in haar standpunt en niet mee zou werken, daar consequenties aan verbonden zouden worden. Daar heeft Daan niet voor gekozen. Een ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval dan ook niet proportioneel.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat de arbeidsverhouding duurzaam verstoord is geraakt. De kantonrechter is met Daan van oordeel dat het standpunt van werkneemster om meerdere redenen niet houdbaar is. In de eerste plaats komen alleen de reiskosten die daadwerkelijk worden gereisd voor vergoeding in aanmerking. Daan heeft terecht gewezen op het bepaalde in de Wet op de loonbelasting. Ook lijkt werkneemster te miskennen dat bij de beantwoording van de vraag of zij aanspraak had op reistijdvergoeding van belang is de bepaling in de arbeidsovereenkomst die een reistijd van maximaal anderhalf uur enkele reis voorschrijft. De kantonrechter neemt verder in aanmerking dat, mede vanwege de afspraak over de maximale reistijd, voor de opdracht bij de gemeente gemeente X is afgesproken dat werkneemster de 24 uren over vier dagen per week van 10:00 uur tot 16.00 uur zou werken en daar in principe ook aanwezig zou zijn. De stelling van werkneemster dat het haar privékeuze is om bij familie of bekenden te verblijven (en de reiskosten vanuit haar woonplaats te declareren) omdat Daan anders wel de hotelkosten had moeten betalen gaat in dit geval niet op. In de gemaakte afspraak is immers vervat dat de tijd waarin werkneemster niet voor de gemeente gemeente X werkzaam was (de resterende 16 uur) doorbetaald kreeg met daarbovenop kennelijk de reisen die werkneemster extra maakte boven de 40 contracturen bij Daan. Het tussen partijen bestaande verschil van inzicht over de wijze van declareren is niet opgelost. Werkneemster heeft vastgehouden aan de juistheid van haar declaratiemethode. Op de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter nog gevraagd of werkneemster enig beeld had bij de visie van haar werkgever hierop, maar dat bleek niet het geval. Werkneemster heeft zelfs gesteld dat zij, omdat Daan niet wilde instemmen met haar voorstellen, op 7, 8 en 9 april 2025 haar werk voor de gemeente gemeente X heeft gestaakt. Werkneemster heeft uitgelegd dat zij destijds tegen haar contacten bij de gemeente X heeft gezegd dat zij haar werk opschortte vanwege een discussie met Daan over de uitbetaling van haar reiskosten, maar zij heeft Daan zelf niet daarover geïnformeerd. Dat Daan door de opstelling van werkneemster het vertrouwen in een verdere samenwerking met haar is verloren is alleszins aannemelijk. Naar het oordeel van de kantonrechter is er dan ook sprake van een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding en is er geen basis voor een

verdere vruchtbare samenwerking. Herplaatsing van werkneemster ligt niet in de rede. De kantonrechter volgt Daan in haar redenering dat de vertrouwensbreuk in elke andere functie bij Daan een rol zal spelen. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding heeft werkneemster recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:448

Zaaknummer: 11929958 \ AE VERZ 25-66

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J. van der Voet en B. Kuppens

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:681 BW