

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende mishandeling houdt geen stand bij gebrek aan bewijs. Werkgever moet loon, transitievergoeding en billijke vergoeding betalen.*Feiten*

Werknemer is in dienst bij werkgever. Op 12 juni 2023 ontslaat werkgever werknemer op staande voet, omdat werknemer hem volgens werkgever zou hebben mishandeld en tot bloedens toe geslagen. Werknemer betwist dat hij werkgever heeft mishandeld. Werkgever stelt dat werknemer zich ernstig heeft misdragen en voert dit aan als dringende reden voor het ontslag op staande voet. In een tussenbeschikking van 17 augustus 2023 laat de kantonrechter werkgever toe tot het leveren van bewijs dat werknemer hem heeft geslagen en dat vrijwel geen loonachterstand bestaat. Werkgever brengt vervolgens foto's van verwondingen, een proces-verbaal van aangifte, loonstroken en een screenshot van WhatsApp-berichten in het geding. Kort daarna wordt werkgever failliet verklaard, waardoor de procedure van rechtswege wordt geschorst. Na opheffing van het faillissement op 29 augustus 2025 wordt de procedure voortgezet. Werknemer berust uiteindelijk in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer: achterstallig loon, wettelijke verhoging, een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Partijen twisten met name over de vraag of er sprake was van een dringende reden voor het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkgever is niet geslaagd in de bewijsopdracht dat werknemer hem heeft mishandeld. De overgelegde foto's tonen wel verwondingen bij werkgever, maar daaruit blijkt niet dat werknemer deze verwondingen heeft toegebracht. Het proces-verbaal van aangifte bevat slechts een eenzijdige verklaring van werkgever. Ook uit het overgelegde WhatsApp-screenshot kan niet worden vastgesteld dat werknemer werkgever heeft geslagen. Zo is onduidelijk naar wie de berichten zijn verzonden, wanneer deze zijn verstuurd en hoe werkgever aan de berichten is gekomen. Omdat niet is komen vast te staan dat werknemer werkgever heeft mishandeld, ontbreekt een dringende reden. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig.

Vergoedingen en loonvorderingen

Omdat het ontslag op staande voet ongeldig is, worden de loonvorderingen van werknemer grotendeels toegewezen. Werkgever moet onder meer achterstallig loon, vakantiegeld en overwerkvergoedingen betalen, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 25% en wettelijke rente. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 869,41 bruto, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer; een billijke vergoeding van € 6.912 bruto, omdat het ongeldig ontslag op staande voet ernstig verwijtbaar handelen van werkgever oplevert; een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.529,60 bruto, omdat werkgever de arbeidsovereenkomst tegen een te vroege datum heeft opgezegd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:1207

Zaaknummer: 10582954 \ AZ VERZ 23-28 (E)

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: H.D. van Duijvenbode

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW