

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven omdat de enkele verdenking van diefstal niet voldoende is voor een dringende reden.****Feiten*

Werknemer werkt sinds 27 juni 2025 bij A-Meubel B.V. De laatste arbeidsovereenkomst zou van rechtswege eindigen per 28 januari 2026. Werknemer is door A-Meubel op 21 oktober 2025 op staande voet ontslagen op verdenking van het zich wederrechtelijk toe-eigenen van vier stoelen. Werknemer heeft op 15 oktober 2025 samen met zijn collega een route gereden waarbij hij – onder andere – bij een klant een bank en vier eetkamerstoelen had moeten afleveren, maar bij de aflevering bleken deze eetkamerstoelen zich niet in de bus te bevinden. Na onderzoek van camerabeelden bleek dat de collega die ochtend bij het laden van de bedrijfsbus zowel de bank als de eetkamerstoelen heeft ingeladen. Volgens A-Meubel kan het dan ook niet anders dan dat werknemer, samen met zijn collega, de stoelen heeft gestolen of verduisterd. Werknemer heeft gemotiveerd weersproken dat hij betrokken is geweest bij de (vermeende) diefstal van de eetkamerstoelen. Werknemer is het met het ontslag op staande voet niet eens en verzoekt in deze procedure verschillende vergoedingen aan hem toe te kennen, zoals de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. A-Meubel verzoekt op haar beurt om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat er alternatieve scenario's mogelijk zijn geweest met betrekking tot de verdwijning van de eetkamerstoelen. Die scenario's zijn niet allemaal onderzocht. Dat werknemer eerder had gezegd dat de stoelen nooit waren ingeladen, is ook niet gebleken. Omdat daardoor niet vastgesteld kan worden dat werknemer betrokken is geweest bij de verduistering van de eetkamerstoelen, ontbreekt een dringende reden aan het ontslag op staande voet. De enkele verdenking van diefstal is namelijk niet voldoende voor een dringende reden. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Of is voldaan aan het onverwijldheidsvereiste, hoeft niet meer te worden beoordeeld. Tussen partijen bestaat discussie over de vraag tegen welke datum de arbeidsovereenkomst regelmatig had kunnen worden opgezegd. Volgens werknemer kende de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst niet de mogelijkheid van een tussentijdse opzegging, zodat de arbeidsovereenkomst niet eerder kon eindigen dan per 28 januari 2026. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst op grond van een onhandig geformuleerde bepaling in de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025 zou zijn geëindigd. De verzoeken om betaling van de gefixeerde schadevergoeding,

transitievergoeding, billijke vergoeding en achterstallig loon worden toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:974

**Zaaknummer:** 11994949 \ AE VERZ 25-71 LvdH/1470

**Rechters:** F.H. Charbon

**Advocaten:** G. Bosch en S.B. de Jong

**Wetsartikelen:** 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 7:686a BW