

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van ruim 45 jaar in dienst zijnde zieke werknemer die werd beschuldigd van dagdieverij op basis van discrepanties tussen voertuigdata en officiële registraties in nieuw systeem.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 1980 in dienst bij Stedin als medewerker buitendienst bij de afdeling Beheer Bijzondere Aansluitingen (BBA). Hij werkt vier dagen per week en besteedt maximaal één dag per week aan zijn werkzaamheden als lid van de OR. In zijn functie houdt hij zich bezig met het opsporen van energiediefstal en contractloze aansluitingen. Daarvoor beschikt hij over een bedrijfsauto met voertuigvolgsysteem, die hij niet privé mag gebruiken. Na een ziekteperiode van oktober 2023 tot april 2024 – tijdens welke periode Stedin het nieuwe registratiesysteem CODE in gebruik nam – bleef de administratieve output van werknemer structureel achter bij die van zijn collega's. Dit leidde in de eindejaarsbeoordelingen over 2023 en 2024 tot kritiek. Op 24 december 2024 sprak Stedin hem hierop aan, maar het gesprek escaleerde: werknemer verhief zijn stem, gebruikte scheldwoorden en dreigde zijn leidinggevende te slaan. Hij bood daarvoor excuses aan en ontving een officiële waarschuwingsbrief d.d. 24 januari 2025. Op 27 februari 2025 meldde werknemer zich ziek. Naar aanleiding van onduidelijkheid over zijn werkzaamheden op 17 en 21 februari 2025 startte Stedin een onderzoek op basis van de voertuigdata. Op 13 maart 2025 werd werknemer geschorst met behoud van loon. Uit het integriteitsonderzoek (rapport 22 juli 2025) bleek dat de door werknemer geregistreerde werkzaamheden op meerdere dagen niet overeenkwamen met de voertuigdata, dat hij in 2023 en 2024 op 203 werkdagen niet de overeengekomen acht uur had gewerkt en dat zijn aanwezigheid bij de jachthaven en een andere locatie buiten zijn werkgebied niet aannemelijk als zakelijk kon worden verklaard. Stedin verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer betwist de beschuldigingen, stelt dat registratiefouten het gevolg waren van onvoldoende training in CODE en beroept zich op het opzegverbod tijdens ziekte en wegens OR-lidmaatschap. In het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt hij de transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen (o.a. het starten van een onderzoek tijdens ziekte en het blokkeren van systeemtoegang).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een voldragen e-grond. Hoewel vaststaat

dat de registraties niet overeenkomen met de voertuigdata, ontbreekt het bewijs van opzet. Werknemer had de introductie van CODE gemist door zijn ziekteperiode, had dit in december 2024 kenbaar gemaakt en had daarvoor hulp aangeboden gekregen. Stedin had binnen twee maanden na dat gesprek niet zonder meer mogen concluderen dat er sprake was van fraude, zeker gelet op een dienstverband van ruim 45 jaar zonder noemenswaardige problemen. Zijn verklaring over de locaties buiten zijn werkgebied werd bovendien grotendeels bevestigd door een brigadier van de politie. Weliswaar valt werknemer te verwijten dat hij niet eerder openheid van zaken heeft gegeven en heeft gewerkt op locaties die het BBA-protocol niet toestond, maar dit is onvoldoende voor ontbinding op de e-grond. De kantonrechter honoreert wel de g-grond. De arbeidsrelatie is duurzaam en onherstelbaar verstoord: zowel de leidinggevende als een van de integriteitsonderzoekers is er ter zitting van overtuigd dat werknemer heeft gefraudeerd, waardoor een normale terugkeer feitelijk onmogelijk is. Herplaatsing ligt evenmin in de rede, nu het vertrouwen volledig is weggevallen en herstel daarvan binnen redelijke termijn niet te verwachten is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 12 maart 2026, rekening houdend met de opzegtermijn van vier maanden minus de procesduur. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding, nu van ernstig verwijtbaar handelen aan zijn zijde geen sprake is. Een billijke vergoeding wordt afgewezen: het handelen van Stedin – het starten van een onderzoek tijdens ziekte, het blokkeren van systeemtoegang en het indienen van het ontbindingsverzoek – is onder de gegeven omstandigheden niet ernstig verwijtbaar, mede omdat werknemer zelf had nagelaten tijdig openheid van zaken te geven.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:4211

Zaaknummer: 11818653 RP VERZ 25-50555

Rechters: B.C. Vink

Advocaten: mr. dr. J.H. Even en D.E. van der Wiel

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:67o BW en 7:671b BW