

RECHTSPRAAK

Medewerker KLM die gedurende elf maanden stelselmatig reiskosten declareerde voor niet gemaakte ritten - op vrije dagen en ziektedagen, dubbele dagdeclaraties en vergoedingen voor een elektrische auto waarin hij niet reed – is rechtsgeldig op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer, geboren in 2000, is sinds 13 november 2023 werkzaam bij KLM als Team Member Operations. Per 1 november 2024 heeft KLM een nieuw vervoersregistratiesysteem ingevoerd, waarmee werknemers zelfstandig woon-werkverkeer en dienstreizen kunnen declareren via het intranet (MyKLM). Na een controle ontdekte KLM dat werknemer het systeem op grootschalige wijze had misbruikt: hij declareerde ritten op vrije dagen, ziektedagen en MV-dagen, diende dubbele dagdeclaraties in, voerde nachtvergoedingen op voor dagdiensten en registreerde het gebruik van een elektrische auto, terwijl hij feitelijk in een benzineauto reed. Zijn reisvergoeding steeg hierdoor van circa € 275 per maand vóór november 2024 naar soms meer dan € 1.100 à € 1.400 per maand daarna, over een periode van elf maanden. Op 3 oktober 2025 werd werknemer vrijgesteld van werk. Op 6 oktober 2025 vond een hoor-en-wederhoorgesprek plaats, waarna werknemer diezelfde dag op staande voet werd ontslagen. Bij brief van 8 oktober 2025 werd het ontslag schriftelijk bevestigd. KLM legde aan het ontslag ten grondslag dat werknemer door frauduleuze invoer de cao en de KLM Gedragsregels had overtreden en het vertrouwen onherstelbaar had beschaamd, temeer nu hij werkzaam was in een vertrouwensfunctie achter de douane op Schiphol. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. In incident verzoekt werknemer om afgifte van de schriftelijke waarschuwing die KLM aan een collega had opgelegd wegens soortgelijke onregelmatigheden. Werknemer stelde dat een dringende reden ontbrak, dat hij het systeem niet begreep, onvoldoende was voorgelicht en dat KLM – zoals bij zijn collega – had moeten volstaan met een lichtere sanctie. KLM betwistte alle verzoeken en voerde aan dat de situatie van werknemer en die van zijn collega wezenlijk verschilden.

Oordeel

De kantonrechter wees alle verzoeken van werknemer af en oordeelde op alle onderdelen in het voordeel van KLM. Het verzoek tot afgifte van de waarschuwingsbrief van de collega werd afgewezen wegens onvoldoende belang: de gevallen zijn niet vergelijkbaar, nu die collega een lang dienstverband heeft, ouder is, en het slechts één maand met één oorzaak en beperkte financiële schade betrof. Het ontslag op staande voet wordt rechtsgeldig geoordeeld. KLM had medewerkers aantoonbaar herhaaldelijk geïnformeerd over het nieuwe systeem. Dat

werknemer de eerste twee maanden wél correct declareerde, toonde aan dat hij het systeem begreep. Zelfs zonder die voorlichting had hij behoren te begrijpen dat uitsluitend daadwerkelijk gemaakte ritten declarabel zijn, en had de forse stijging van zijn reisvergoeding hem moeten alarmeren. Zijn verklaring dat alles ‘per ongeluk’ was gegaan, achtte de kantonrechter volstrekt ongeloofwaardig, mede gelet op het feit dat de onrechtmatige ritten steevast op een aanzienlijk later moment werden ingevoerd dan de reguliere ritten, en gelet op zijn wisselende en inconsistente verklaringen over het autogebruik. Het systematische, langdurige en herhaalde karakter van de onjuiste declaraties wees juist op doelbewust handelen. Het structureel onterecht declareren van reiskosten leverde een dringende reden op. Van KLM kon redelijkerwijs niet worden gevergd het dienstverband voort te zetten. Een lichtere sanctie was niet vereist. Nu het handelen van werknemer tevens als ernstig verwijtbaar werd gekwalificeerd, is er ook geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2292

Zaaknummer: 12004929 \ AO VERZ 25-160

Rechters: S. Kleij

Advocaten: A.P. van Geffen, J. Dewor en L. Gorte

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW