

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens vermeende urenfraude houdt geen stand door ernstige onzorgvuldigheden in de ontslagprocedure; werknemer heeft recht op billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer, geboren in 2004, is op 14 maart 2023 bij werkgever in dienst getreden op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd. Per 10 maart 2025 zijn partijen een nulurencontract voor onbepaalde tijd aangegaan. Werknemer was werkzaam in de functie van verkoopmedewerker tegen een loon van € 14,77 bruto per uur. Op 2 september 2025 heeft werknemer van werkgever een brief ontvangen waarin hij met onmiddellijke ingang op non-actief is gesteld. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de HUB-manager en een andere vertegenwoordiger van werkgever. Tijdens dat gesprek is werknemer op staande voet ontslagen en is hem een ontslagbrief overhandigd. In de ontslagbrief verwijt werkgever werknemer dat hij meermalen zijn eigen werktijden in het registratiesysteem Quinyx heeft aangepast nadat hij te laat was gekomen. Daarbij worden concrete voorbeelden genoemd van 16, 20 en 22 augustus 2025. Volgens werkgever levert dit urenfraude op. In dezelfde ontslagbrief staat ook vermeld dat werknemer tijdens een gesprek op 3 september 2025 zou hebben bekend een product te hebben gestolen. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Hij voert onder meer aan dat de ontslagreden onvoldoende duidelijk is, omdat in de ontslagbrief zowel urenfraude als diefstal worden genoemd. Ook betwist hij dat er sprake is van een dringende reden. Hij erkent dat hij kloktijden heeft aangepast, maar stelt dat dit met goedkeuring van zijn leidinggevende gebeurde. Verder betwist hij dat hij iets van werkgever heeft gestolen. Werkgever stelt dat werknemer urenfraude heeft gepleegd en dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet*

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer in het ontslag heeft berust, zodat alleen nog moet worden beoordeeld of hij recht heeft op de

gevraagde vergoedingen. Daarvoor is beslissend of het ontslag op staande voet rechtsgeldig was. De kantonrechter oordeelt dat werkgever bij het geven van het ontslag op meerdere punten ernstig tekort is geschoten in de zorgvuldigheid die bij een ontslag op staande voet moet worden betracht. Daarbij is van belang dat in de ontslagbrief ten onrechte is opgenomen dat werknemer zou hebben bekend een product te hebben gestolen. Hoewel de kantonrechter aannemelijk acht dat voor werknemer voldoende duidelijk was dat de diefstal uiteindelijk niet de dragende ontslaggrond was, rekent zij het werkgever zwaar aan dat dit verwijt toch in de brief is opgenomen. Daarnaast is van groot belang dat de ontslagbrief al klaar lag voordat het hoor- en wederhoorgesprek met werknemer had plaatsgevonden. Hoor en wederhoor moet juist dienen om de werknemer de gelegenheid te geven zich te verweren en om de werkgever in staat te stellen dat verweer mee te wegen bij de beslissing om al dan niet tot ontslag over te gaan. Door het ontslag kennelijk al vooraf vast te leggen, heeft werkgever zijn zorgplicht geschonden. Verder bevatten de schorsingsbrief, de ontslagbrief en het procesverloop volgens de kantonrechter meerdere inconsequenties over de data van de gesprekken, de aanwezige personen en de gang van zaken. Ook strookt het verweer van werkgever niet goed met de inhoud van zijn eigen brieven. Daardoor is het geheel onvoldoende zorgvuldig en onvoldoende consistent. Reeds hierom is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. De kantonrechter laat daarom in het midden of ook aan de overige vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet is voldaan.

#### *Transitievergoeding*

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. Werkgever heeft wel gesteld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door urenfraude te plegen, maar heeft dat onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft gemotiveerd aangevoerd dat de aangepaste uren met goedkeuring van zijn leidinggevende zijn verwerkt. Daarbij heeft hij gewezen op een blauw vinkje in het registratiesysteem en op het feit dat de aangepaste uren zouden zijn uitbetaald. Werkgever heeft daarvoor geen afdoende verklaring gegeven. Omdat werkgever zijn stelling dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld onvoldoende heeft onderbouwd, kan niet worden aangenomen dat werknemer zijn recht op transitievergoeding heeft verloren. De transitievergoeding wordt toegewezen tot een bedrag van € 2.426,22 bruto, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 3 november 2025.

#### *Vergoeding wegens onregelmatige opzegging*

Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen. Omdat werkgever de arbeidsovereenkomst per direct heeft beëindigd, terwijl de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging nog had voortgeduurd tot 1 november 2025, heeft werknemer recht op het loon over de periode van 3 september 2025 tot 1 november 2025. Dat bedrag komt neer op € 5.529,88 bruto, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 3 november 2025.

#### *Billijke vergoeding*

De kantonrechter kent ook een billijke vergoeding toe, omdat een ongeldig ontslag op staande

voet als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever moet worden aangemerkt. Bij de begroting van die vergoeding houdt de kantonrechter rekening met alle omstandigheden van het geval, waaronder de gevolgen van het ontslag, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Werknemer had een billijke vergoeding van € 4.500 verzocht, maar de kantonrechter volgt hem daarin niet volledig. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat het dienstverband zonder het ontslag nog geruime tijd zou hebben voortgeduurd. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf heeft aangevoerd dat werkgever nulurencontracten volgens hem niet omzet in reguliere contracten en medewerkers vervangt door jongere, goedkopere krachten. Ook is niet duidelijk geworden of werknemer sinds het ontslag minder verdient, nu hij inmiddels als zelfstandige werkt. Alles afwegend acht de kantonrechter een billijke vergoeding van één maandsalaris, € 2.764,94 bruto, passend.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 19-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:2132

**Zaaknummer:** 11952290 \ AZ VERZ 25-70

**Rechters:** Swaanen

**Advocaten:** P.H. Pijpelink

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW