

## RECHTSPRAAK

***Het ontslag op staande voet van de werknemer van Bunq wegens het bewust onjuist registreren van zijn werklocatie is rechtsgeldig, omdat dit een dringende reden oplevert die het vertrouwen onherstelbaar schaadt.****Feiten*

Werknemer werkte sinds 2024 bij Bunq. Hij is op 20 maart 2025 op staande voet ontslagen. Dit – kort gezegd – omdat hij volgens Bunq meerdere keren digitaal zijn status, de plaats waar hij zich zou bevinden, heeft ingesteld op ‘kantoor Rotterdam’, terwijl hij daar niet was.

Werknemer legt zich neer bij het ontslag en verzoekt om een billijke vergoeding, transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Bunq vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen en vraagt zelf om een ‘gefixeerde’ schadevergoeding.

*Oordeel*

Werknemer krijgt geen billijke vergoeding. Die kan namelijk alleen worden toegekend als het ontslag niet geldig is en daar is in dit geval geen sprake van, want er is voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag op staande voet. Er is een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het gaat erom dat Bunq haar vertrouwen in werknemer door zijn wijze van handelen is verloren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer Bunq hiertoe voldoende aanleiding gegeven. Bunq is een bedrijf dat thuiswerken deels faciliteert en internationaal opereert. Zij geeft werknemers dus vrijheid, maar verwacht, en mag verwachten, anderzijds dat de werknemers daar correct en ook integer mee omgaan. Dit is essentieel voor deze wijze van bedrijfsvoering. De omstandigheid dat werknemer notabene op de afdeling ‘fraude’ werkte in combinatie met de ontbrekende of wisselende en weinig geloofwaardige verklaringen over zijn handelwijze en daarmee het gebrek aan openheid en zelfinzicht, maakt dat het handelen van werknemer voor Bunq onder de gegeven omstandigheden een dringende reden is. Bunq heeft niet te voortvarend gehandeld door werknemer op staande voet te ontslaan. Zij heeft werknemer ook nog eerst de kans gegeven om een vaststellingsovereenkomst te tekenen, maar werknemer heeft er zelf voor gekozen om dit niet te doen. Dat maakt in dit geval dat eventuele nadelige gevolgen van een ontslag op staande voet voor zijn eigen rekening en risico zijn. Dat Bunq mogelijk eerder dan op 13 maart al bekend was met het onjuist invullen door werknemer van de werklocatie maakt niet dat het ontslag op 20 maart niet onverwijld is gegeven. Bunq mocht/moest er rekening mee houden dat werknemer soms en per ongeluk de verkeerde status invulde. Bunq heeft werknemer in

ieder geval op 13 maart 'op heterdaad betrapt'. Zij heeft toen, zoals dat hoort, onderzoek gedaan en werknemer in de gelegenheid gesteld om uitleg te geven over de geconstateerde discrepantie van de status. Ook als Bunq op 13 maart direct heeft benoemd dat een ontslag dreigde, betekent dit niet dat het ontslag niet onverwijld is gegeven omdat er nadien nog onderzoek is gedaan met ook hoor- en wederhoor. Dit is juist zorgvuldig. Bunq hoeft geen transitievergoeding of vergoeding voor onregelmatige opzegging te betalen. Bunq heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding, omdat werknemer door opzet of schuld aan Bunq een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag op staande voet.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 04-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:15747

**Zaaknummer:** 11709917 VZ VERZ 25-3580 en 11707291 VZ VERZ 25-3553

**Rechters:** W.P.M. Jurgens

**Advocaten:** N.M. Fakiri en J.L.R. Kenens

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW