

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het niet bereikbaar zijn van werknemer en het aantreffen van een groot mes en ‘alcoholische flessen’ in de bedrijfsauto houdt geen stand. Het feitencomplex kan namelijk niet in zijn geheel worden bewezen.*Feiten*

Werknemer was in dienst van werkgeefster. Op of omstreeks 7 november 2025 heeft werkgeefster werknemer ontslagen omdat hij telefonisch niet bereikbaar zou zijn en ook niet thuis was, er een groot mes in de bedrijfsauto is aangetroffen en er ‘alcoholische flessen’ zijn gevonden in de bedrijfsauto. In onderhavige procedure verzoekt werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft in haar brief van 7 november 2025 drie redenen aangevoerd waarop zij het ontslag op staande voet heeft gebaseerd, namelijk (1) dat werknemer telefonisch niet bereikbaar was en ook niet thuis was, (2) dat er een groot mes in de bedrijfsauto is gevonden en (3) dat er ‘alcoholische flessen’ zijn gevonden in de bedrijfsauto. Werkgeefster heeft niet gesteld dat zij werknemer ook zou hebben ontslagen op basis van slechts één van de redenen genoemd in de ontslagbrief. Het gestelde feitencomplex dat ten grondslag ligt aan de dringende reden voor het ontslag dient daarom in zijn geheel vast komen te staan. Ten aanzien van het niet telefonisch bereikbaar zijn en ook niet thuis zijn stelt de kantonrechter vast dat werknemer zich op 3 november 2025, na werktijd, heeft ziekgemeld vanwege stressklachten. Werkgeefster kon onder deze omstandigheden niet verwachten dat werknemer na twee dagen alweer aan het werk en/of in gesprek met haar zou gaan zonder dat een bedrijfsarts was ingeschakeld. Er is hierom alleen al geen sprake van een dringende reden. Ook is er geen dringende reden aanwezig als ervan moet worden uitgegaan dat werkgeefster een beroep doet op werkweigering in plaats van het telefonisch niet bereikbaar zijn. Werkgeefster had immers vanwege de ziekmelding van werknemer de bedrijfsarts moeten inschakelen om vast te stellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid of niet. Aangezien de conclusie is dat er geen sprake is geweest van het niet bereikbaar zijn van werknemer, althans dat dit geen ontslag op staande voet rechtvaardigt, had werkgeefster geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. Bovendien geldt voor het mes en de ‘alcoholische flessen’ ook dat dit geen dringende reden oplevert voor het ontslag. Werknemer betwist namelijk dat deze van hem zijn. De bedrijfsauto is bij hem opgehaald op 7 november 2025 en de ontslagbrief is pas later verzonden. Werknemer erkent ter zitting wel dat er voor

het verrichten van zijn werkzaamheden een klein mesje met een lampje in de bedrijfsauto heeft gelegen om dozen mee open te snijden, maar niet het 'rambo'-mes waarvan werkgeefster tijdens de zitting een foto heeft getoond. Volgens werknemer kan het zo zijn dat de bedrijfsauto nadat deze bij hem is opgehaald door anderen is gebruikt. Werkgeefster stelt daarentegen dat zij 100% zeker weet dat het mes en de 'alcoholische flessen' van werknemer zijn, maar dit is onvoldoende. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag van (op of omstreeks) 7 november 2025 wordt daarom toegewezen. Werkgeefster moet het loon, de wettelijke verhoging en wettelijke rente betalen. Ook moet werkgeefster een transitievergoeding betalen, omdat het dienstverband van werknemer per 31 december 2025 van rechtswege is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1887

Zaaknummer: 12042997 \ LE VERZ 26-4 AW/1583

Rechters: A. Blanke

Advocaten: mr. D. Buisman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW