

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het ten onrechte verwijderen van gewerkte uren en afboeken van verlofuren van ondergeschikte medewerkers houdt stand; werknemer moet gefixeerde schadevergoeding betalen.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 april 2019 in dienst bij Lidl Nederland GmbH (hierna: Lidl), laatstelijk als lid van het filiaalmanagementteam. In die functie was werknemer onder meer verantwoordelijk voor controle van de urenregistratie van medewerkers. Als gewerkte uren werden geannuleerd, moesten deze via een PZE-correctieformulier alsnog juist worden verwerkt. Naar aanleiding van een melding van een oproepkracht over niet-uitbetaalde uren heeft Lidl onderzoek gedaan. Daaruit bleek dat via het account van werknemer in 36 gevallen gewerkte uren van medewerkers waren geannuleerd zonder correctieformulier. Ook zou werknemer verlofuren van een medewerker hebben afgeboekt en handtekeningen van medewerkers op PZE-formulieren hebben gezet. Lidl heeft werknemer op 11 november 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Lidl verzoekt op haar beurt betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Lidl heeft voldoende voortvarend gehandeld: zij had pas na het gesprek met werknemer op 10 november 2025 aanleiding om nader onderzoek te doen en heeft werknemer de volgende dag met de uitkomsten geconfronteerd en hem ontslagen. Ook is de ontslagreden onverwijld meegedeeld. Dat de betrokken medewerkers niet bij naam in de ontslagbrief zijn genoemd, maakt niet dat voor werknemer onduidelijk was wat hem werd verweten. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat werknemer in 36 gevallen gewerkte uren heeft verwijderd en dat dit in ieder geval in zes gevallen vaststaat op basis van camerabeelden. Werknemer heeft geen overtuigende verklaring gegeven voor het verwijderen van de uren en het niet corrigeren daarvan. Hierdoor zijn ondergeschikte medewerkers financieel benadeeld. Ook staat voldoende vast dat werknemer ten onrechte verlofuren van een medewerker heeft afgeboekt. Deze gedragingen leveren ieder voor zich en

in onderlinge samenhang een dringende reden op. Het nabootsen van handtekeningen levert op zichzelf geen dringende reden op, omdat niet is uitgesloten dat dit in de praktijk vaker gebeurde.

Vergoedingen

Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding of gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook de transitievergoeding wordt afgewezen, omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek van Lidl om betaling van een gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen tot € 9.801,34 bruto, omdat werknemer door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1886

Zaaknummer: 12050824 \ UE VERZ 26-16 en 12052922 \ UE VERZ 26-18

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: P.H. van der Vleuten en A van Kerkhof

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW