

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van muskusrattenvanger wegens ‘dagdieverij’ houdt ook in hoger beroep geen stand. Ontbindingsverzoek wordt ook afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1994 in dienst van het Waterschap als muskusrattenvanger. Werknemer is in 2024 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geweest vanwege klachten voortvloeiende uit darmkanker waarvoor hij was behandelend en vanwege schouderklachten. Werknemer heeft daarnaast ADHD waarvoor hij medicijnen voorgeschreven krijgt. Voor werknemer is vanaf 1 januari 2025 een ‘ontzie-maatregel’ getroffen. Dit houdt in dat hij per week 5 uur minder hoeft te werken, bij gelijkblijvend loon, pensioen en vakantie-uren. Muskusrattenbestrijders moesten wekelijks urenbriefjes invullen en verwerken in een computerprogramma met de naam AllSolutions. De teamleider van het team van de Muskusrattenbestrijders (het MURA-team) was X. De verstandhouding tussen werknemer en X was slecht. In de jaargesprekken van 16 oktober 2023 en 15 november 2024 heeft X de urenbesteding en productiviteit van werknemer besproken. Daarbij is onder meer besproken dat werknemer, gelet op het aantal gewerkte velduren, minder kilometers afspeurde dan gemiddeld werd verwacht, dat hij relatief veel uren aan organisatie en administratie schreef en dat X de relatie tussen werknemers uren en de behaalde productie nader wilde beoordelen, waarbij rekening werd gehouden met werknemers leeftijd en fysieke beperkingen. Op 3 maart 2025 heeft X aan werknemer meegedeeld dat de black box van zijn dienstauto zou worden uitgelezen. Op 17 april 2025 heeft het Waterschap werknemer op staande voet ontslagen en hem een 10 pagina’s tellende ontslagbrief uitgereikt. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd omdat het ontslag niet onverwijld was gegeven en geoordeeld dat ook materieel gezien geen sprake was van een dringende reden. Het Waterschap verzoekt het hof onder meer om voor recht te verklaren dat het verleende ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Subsidiair verzoekt het Waterschap het hof om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de -e- dan wel g- dan wel de i-grond.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het hof verwierpt het bezwaar van het Waterschap en is het met de kantonrechter eens dat het Waterschap niet onverwijld heeft gehandeld omdat het, hoewel er volgens hem zelf in november 2025 al signalen waren dat werknemer minder uren werkte dan hij zou moeten, daar pas in maart 2025 nader onderzoek naar heeft gedaan. Het hof is het met werknemer

eens dat het Waterschap niet heeft kunnen uitleggen waarom, als er eind februari/begin maart 2025 signalen bij het Waterschap zijn binnengekomen dat de auto van werknemer 'te vroeg' (dus onder werktijd) bij zijn huis stond, hem niet diezelfde week is gevraagd daarover tekst en uitleg te verschaffen, in plaats van de gegevens van de black box uit de periode vanaf augustus 2024 (toen werknemer nog niet eens hersteld was gemeld) uit te lezen, te analyseren en werknemer om een verklaring te verzoeken voor daaruit volgens het Waterschap geconstateerde onregelmatigheden in die hele periode. Het op deze wijze verrichten van onderzoek is niet zorgvuldig of onverwijld te noemen. Dit alles betekent dat het oordeel van de kantonrechter op dit punt overeind blijft. Het hof is het met de kantonrechter eens dat een groot deel van de verwijten die het Waterschap aan werknemer maakt betrekking hebben op de wijze waarop hij functioneert – waarbij een verbetertraject is aangewezen – en geen dringende reden opleveren op grond waarvan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk zou moeten worden beëindigd. Het hof is het ook met de kantonrechter eens dat het verschil tussen de door werknemer in *AllSolutions* verantwoorde uren en de uren die het Waterschap heeft herleid uit de black box van de dienstauto in dit geval geen voldoende dringende reden oplevert. Werknemer heeft gesteld dat hij thuis administratie verrichtte, werkte aan opdrachten die hij van de vertrouwenspersoon had gekregen en studeerde voor een VCA-examen) dat hij inmiddels heeft behaald. Verder heeft hij aangevoerd dat hij vanwege de doorgemaakte darmkanker problemen heeft met zijn stoelgang en vaker naar het toilet moet. Ter zitting bij het hof is ook aan de orde geweest dat hij, als hij zijn medicatie voor de ADHD niet slikte, hij soms vergat om de auto uit te schakelen. Ook heeft hij aangevoerd dat hij geen feeling had voor administratie en computers en dat het invullen van de administratie hem buitengewoon veel tijd kostte. De kantonrechter heeft ook terecht waarde gehecht aan het feit dat werknemer geen – bij voorkeur schriftelijke – waarschuwing heeft gekregen voor het onjuist verantwoorden van zijn uren. Ook heeft het Waterschap er geen blijk van gegeven dat het de bijzondere medische toestand en de verdere persoonlijke omstandigheden van werknemer op juiste wijze heeft afgewogen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof verwijst voor de beoordeling van de e-grond naar wat hiervoor in het kader van de beoordeling van de dringende reden is overwogen. Dat werknemer zich aan fraude heeft schuldig gemaakt, zoals het Waterschap heeft gesteld, is onvoldoende komen vast te staan. Wat de door het Waterschap gestelde verstoorde arbeidsverhouding betreft, overweegt het hof dat het belang van de slechte verstandhouding tussen werknemer en X inmiddels is achterhaald omdat X met pensioen is gegaan. Voor een ontbinding op de i-grond acht het hof ook onvoldoende grond aanwezig.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4034

Zaaknummer: 200.363.536/01

Rechters: J.H. Kuiper, K. Mans en R.J.A. Dil

Advocaten: M.J. Kolijn-van de Merwe en D. Warnink

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW