

## RECHTSPRAAK

### ***Tussenbeschikking: bewijsopdracht. Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, maar de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de grond.***

#### *Feiten*

Werkgever drijft een onderneming in de vorm van eenmanszaak en houdt zich bezig met het vervaardigen van houten meubels. Werknemer werkte vanaf 1 september 2020 bij werkgever, aanvankelijk als stagiair en later als volwaardig meubelmaker. Partijen zijn het er inmiddels over eens dat de arbeidsrelatie tussen hen dient te eindigen wegens een verstoorde arbeidsverhouding, maar zij verschillen van mening over de einddatum en over de eventuele financiële vergoedingen. Werknemer werd op 22 december 2025 op staande voet ontslagen nadat werkgever stelde dat hij eerder die maand met gereedschap (beitels) had gegooid in de werkplaats. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan. Zijn voorwaardelijke verzoek, als het ontslag op staande voet terecht is gegeven of indien de kantonrechter op het tegenverzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst ontbindt, is om werkgever te veroordelen tot betaling van het loon van € 2.662,20 bruto per maand tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst, toekenning van de transitievergoeding van € 5.353,32 bruto, de gefixeerde schadevergoeding van € 5.750,35 bruto, en de billijke vergoeding van € 10.026 bruto. Werkgever verzoekt een schadevergoeding voor herstelkosten.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat werkgever onvoldoende heeft bewezen dat werknemer daadwerkelijk met gereedschap heeft gegooid, de beschikbare verklaringen en foto's zijn daarvoor onvoldoende overtuigend. Zelfs als het incident zou hebben plaatsgevonden, was ontslag op staande voet een te zwaar middel; een waarschuwing had meer voor de hand gelegen en het ontslag is niet onverwijld gegeven. Verder luidt het oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen alsnog tot een einde komt door ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever moet aan werknemer het loon doorbetalen tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst. De einddatum van de arbeidsovereenkomst kan echter in deze beschikking nog niet worden vastgesteld, omdat noodzakelijke informatie over de ingangsdatum en duur van de arbeidsovereenkomst(en) tussen partijen ontbreekt. Zo is onder meer onvoldoende inzicht gegeven in het verloop van het BBL-traject en ontbreekt informatie over de BOL-opleiding. Daarom wordt aan werknemer een bewijsopdracht gegeven. De door werkgever gevorderde schadevergoeding van ruim € 6.600 voor herstel van muren en plafond wordt waarschijnlijk afgewezen, omdat niet bewezen is dat de werknemer die schade heeft veroorzaakt.

Beslissingen over de transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden aangehouden totdat duidelijk is hoe lang het dienstverband heeft geduurd.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 14-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2026:4044

**Zaaknummer:** 12041730 EJ VERZ 26-5

**Rechters:** J.A.M. van den Berk

**Advocaten:** C.C.J. Aarts en M.J. van Rooij

**Wetsartikelen:** 130 Rv, 283 Rv, 6:119 BW, 7:610 BW, 7:625 BW, 7:686a BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:672 BW en 7:677 en 7:678 BW