

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding toegekend na ontslag op staande voet vanwege kortdurende detentie. High Certified Transport B.V. heeft geen verweerschrift ingediend en heeft de zitting vanwege aanwezigheid derde aanwezigen kort na aanvang verlaten.*Feiten*

Werknemer is per 10 november 2025 in dienst getreden bij High Certified Transport B.V. (hierna: HCT) in de functie van chauffeur. Werknemer is op 11 januari 2026 in België aangehouden en gedetineerd, vanwege een nog openstaande straf waartoe hij in 2024 bij verstek was veroordeeld. Op 12 januari 2026 heeft HCT via Whatsapp aan de partner van werknemer laten weten dat werknemer op staande voet werd ontslagen wegens verzuim van werk en het vastzitten. Werknemer is op 15 januari 2026 weer vrijgelaten. In de ontslagbrief die is gedateerd op 15 januari 2026 heeft HCT bevestigd dat de arbeidsovereenkomst per 12 januari 2026 is geëindigd. In die brief heeft HCT tevens aangegeven dat zij de kosten van een door werknemer gevolgde ADR-opleiding en eventuele boetes die werknemer tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden heeft laten ontstaan, zal verrekenen met de eindafrekening. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat er geen sprake was van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Op het moment dat werknemer werd ontslagen, zat hij namelijk pas één dag in detentie en was het nog niet duidelijk waarvoor hij was opgepakt en hoelang deze detentie zou duren. Werknemer was ook niet op de hoogte van de veroordeling bij verstek. Deze detentie was de eerste keer dat hij niet werkte. Er was dus geen sprake van een dusdanige situatie dat niet van HCT gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Daar komt bij dat het ontslag op staande voet ook niet voldoet aan de formele eisen die de wet aan een dergelijk ontslag stelt. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Namens HCT is een vertegenwoordiger op de zitting verschenen. Toen bleek dat er derden-belangstellenden bij de zitting aanwezig waren, heeft de vertegenwoordiger direct geëist dat deze de zaal zouden verlaten. Daarbij heeft hij verklaard dat hij er recht op had dat de zaak zou worden behandeld zonder de aanwezigheid van derden. De kantonrechter heeft de vertegenwoordiger erop gewezen dat zittingen in beginsel openbaar zijn en dat dit betekent dat belangstellenden aanwezig mogen zijn. De vertegenwoordiger heeft de zittingszaal vervolgens onmiddellijk verlaten. Behandeling met

gesloten deuren kan aan de orde zijn in het belang van de openbare orde of de goede zeden, in het belang van de veiligheid van de Staat, indien de belangen van minderjarigen of de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van partijen dit eisen, of indien openbaarheid het belang van een goede rechtspleging ernstig zou schaden. De vertegenwoordiger heeft geen uitzonderingsgrond aangevoerd voor behandeling achter gesloten deuren en de kantonrechter heeft daarvoor ook geen aanleiding gezien. De kantonrechter heeft daarom tijdens de zitting besloten dat er geen aanleiding is om af te wijken van de hoofdregel om de zitting in het openbaar te laten plaatsvinden. De mondelinge behandeling is vervolgens voortgezet. HTC heeft hierdoor ter zitting geen verweer gevoerd en heeft ook geen verweerschrift ingediend. Het enkele feit dat werknemer gedetineerd was en daardoor zijn werk verzuimde, is niet op zichzelf al voldoende voor een ontslag op staande voet. Bijkomende omstandigheden die het ontslag kunnen rechtvaardigen zijn door HCT niet gesteld en ook overigens niet gebleken. Werknemer heeft onweersproken verklaard dat hij HCT nog dezelfde dag heeft geïnformeerd over zijn detentie en dat op dat moment en op de dag van ontslag op staande voet één dag later bij HCT en werknemer niet bekend was waarom werknemer was gedetineerd en hoelang de detentie zou duren. Van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, was dan ook geen sprake. HCT heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer gelet hierop niet rechtsgeldig opgezegd. De kantonrechter wijst een billijke vergoeding ter omvang van één maandsalaris toe. Ook de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. Ook de overige loonvorderingen van werknemer worden, met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, toegewezen. HCT wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8550

Zaaknummer: K/4104/12136700

Rechters: H. de Jong

Advocaten: B. Jurgens

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW