

RECHTSPRAAK

Teamleider die hotel liet denken dat werkgever zou betalen, zijn tijdelijke verblijf dichterbij het werk verzweeg en geld leende van een ondergeschikte, handelde verwijtbaar maar niet ontslagwaardig: ontslag op staande voet houdt geen stand.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2025 bij werkgever, een logistiek dienstverlener, in dienst getreden als teamleider tegen een loon van € 5.458,34 bruto per maand. Daarvoor had hij van 5 augustus 2024 tot en met 31 juli 2025 al via een uitzend- of detacheringsbureau voor werkgever gewerkt. In januari 2026 ontstond bij werkgever onduidelijkheid over een hotelverblijf van werknemer, nadat het hotel contact had opgenomen over facturatie. Werkgever vermoedde dat werknemer het hotel ten onrechte had laten weten dat werkgever de verblijfskosten zou betalen en dat hij bovendien een te hoge reiskostenvergoeding ontving, omdat hij feitelijk dichterbij het werk verbleef dan op zijn opgegeven woonadres. Bij brief van 23 januari 2026 vroeg werkgever om uitleg, maar werknemer reageerde niet. Op 28 januari 2026 meldde werknemer zich ziek en diezelfde dag werd hij op staande voet ontslagen. Aan het ontslag legde werkgever drie redenen ten grondslag: werknemer zou onjuiste mededelingen aan het hotel hebben gedaan over betaling door werkgever, hij zou zijn gewijzigde verblijfplaats niet hebben gemeld en daardoor te veel reiskostenvergoeding hebben ontvangen, en hij zou een aanzienlijk bedrag hebben geleend van een aan hem ondergeschikte collega. Volgens werkgever leverden deze gedragingen, afzonderlijk en gezamenlijk, een vertrouwensbreuk op. Werknemer betwistte de rechtsgeldigheid van het ontslag. Hij voerde aan dat hij wegens financiële problemen tijdelijk in een hotel verbleef, erkende dat hij het hotel onjuist had geïnformeerd maar zonder kwade bedoeling, en stelde dat hij niet had stilgestaan bij de gevolgen voor zijn reiskostenvergoeding. Ook erkende hij geld te hebben geleend van een collega, die volgens hem tevens een vriend was. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelde dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was. Het handelen van werknemer was op meerdere punten verwijtbaar, maar niet zodanig ernstig dat dit de meest verstrekkende sanctie van ontslag op staande voet rechtvaardigde. Ten aanzien van het hotel oordeelde de kantonrechter dat niet was gebleken dat werkgever daadwerkelijk nadeel had geleden of dat zijn goede naam was geschaad. Het hotel begreep na contact met

werkgever dat werknemer zelf verantwoordelijk was voor de betaling en had geen stappen tegen werkgever ondernomen. Het gedrag van werknemer tegenover het hotel was onjuist, maar leverde geen dringende reden op.

Ook het niet melden van het verblijf op een ander adres en het daardoor ontvangen van een te hoge reiskostenvergoeding vond de kantonrechter verwijtbaar. Werknemer verbleef vanaf november 2025 elders en had werkgever daarvan op de hoogte moeten stellen, zeker omdat het verblijf langer dan een maand duurde. Toch had werkgever volgens de kantonrechter kunnen volstaan met een minder zware maatregel, zoals een officiële waarschuwing. Hetzelfde gold voor het lenen van geld van een ondergeschikte collega. Daarmee zette werknemer de arbeidsverhouding onder druk en handelde hij in strijd met zijn voorbeeldfunctie als leidinggevende, maar ook dit rechtvaardigde geen ontslag op staande voet. Een waarschuwing, verbetertraject of ontbindingsverzoek had meer voor de hand gelegen.

Omdat het ontslag op staande voet ongeldig was, kende de kantonrechter aan werknemer een billijke vergoeding toe. Bij de hoogte daarvan woog mee dat de arbeidsverhouding door het verwijtbare handelen van werknemer wel was verstoord en dat de arbeidsovereenkomst bij een regulier ontbindingsverzoek waarschijnlijk nog ongeveer drie maanden zou hebben voortgeduurd. De gefixeerde schadevergoeding werd daarbij in mindering gebracht. De billijke vergoeding werd vastgesteld op € 10.916,68 bruto, gelijk aan twee maanden loon. Daarnaast werd werkgever veroordeeld tot betaling van € 5.458,34 bruto wegens onregelmatige opzegging en € 2.848,80 bruto aan transitievergoeding, berekend vanaf de eerdere uitzendperiode tot en met de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6684

Zaaknummer: 12125922 \ AZ VERZ 26-10

Rechters: V. van Dam

Advocaten: M. IJzelenberg en S.B. Piekaar-Bouthoorn

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