

RECHTSPRAAK

Werkgever meent werknemer te herkennen in een opsporingsprogramma. 'Overvaller is linkshandig, net als werknemer'. Geen dringende reden. Ook niet onverwijld: ontslag volgt pas zes maanden na de uitzending. Werknemer berust in het ontslag.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgever. Vanwege een vermoeden van betrokkenheid bij een strafbaar feit dat niet werkgerelateerd is, is werknemer op 4 maart 2026 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag, maar vordert betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 66.343,20 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst alleen rechtsgeldig opzeggen als de werknemer daarmee schriftelijk akkoord gaat. Dat kan anders zijn als de werknemer zich zó gedraagt, dat het niet redelijk is om van de werkgever te verlangen dat hij hem nog in dienst houdt. In dat geval kan een werkgever een werknemer op staande voet ontslaan. Dat moet hij dan wel direct, of zo snel mogelijk, doen en dat ook direct meedelen aan de werknemer. In dit geval is volgens de kantonrechter niet aan die vereisten voldaan. Werkgever heeft als reden voor het ontslag aangevoerd dat hij werknemer meende te herkennen in een uitzending van een programma waarin werd gezocht naar verdachten van een gewelddadige woningoverval. Volgens werkgever bleek uit de beelden dat werknemer betrokken was bij een ernstig strafbaar feit, waardoor hij niet langer als betrouwbaar kon worden beschouwd. Werkgever stelde dat een verband tussen zijn onderneming en dergelijk crimineel gedrag schadelijk zou zijn voor de reputatie van het bedrijf en tot verlies van klanten zou kunnen leiden. Op basis daarvan concludeerde werkgever dat voortzetting van het dienstverband niet mogelijk was en verleende hij ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt echter dat daarvoor onvoldoende grond bestaat. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat werknemer daadwerkelijk bij het betreffende strafbare feit betrokken is geweest. De verdenking is uitsluitend gebaseerd op de overtuiging van werkgever, die stelt werknemer te herkennen aan het voorkomen van een van de gemaskerde overvallers en het feit dat de overvaller linkshandig zou zijn, net als werknemer. Volgens de kantonrechter is dat onvoldoende om iemand van betrokkenheid bij een strafbaar feit te beschuldigen, laat staan om daarop een ontslag op staande voet te baseren. Daar komt bij dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. De uitzending waarop werkgever zijn verdenking baseert, dateert van

23 september 2025, terwijl het ontslag op staande voet pas op 4 maart 2026 volgt. Werkgever heeft in de tussentijd twee kennissen gevraagd opnieuw naar de beelden te kijken, maar kan niet verklaren waarom tussen de uitzending en het ontslag een dergelijke lange periode zit. Daarom oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet geen standhoudt. De kantonrechter kent vervolgens een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe en oordeelt daarnaast dat werkgever de transitievergoeding verschuldigd is. Werknemer verzoekt tevens om een billijke vergoeding van € 66.343,20 bruto, uitgaande van de veronderstelling dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag nog 24 maanden zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter volgt dit standpunt echter niet. Daarbij weegt mee dat al vóór de ziekmelding sprake was van problemen op de werkvloer, hetgeen ook blijkt uit de rapportages van de bedrijfsarts waarin staat dat de medische beperkingen van werknemer samenhangen met de werksituatie. Daarnaast verloopt de re-integratie moeizaam en is een loonstop opgelegd, waarbij partijen van mening verschillen over de rechtmatigheid daarvan. Verder acht de kantonrechter van belang dat werknemer nog jong is, 26 jaar oud, en beschikt over een opleiding en werkervaring in de technische sector, waar veel vraag bestaat naar personeel. Alles afwegende acht de kantonrechter een billijke vergoeding ter hoogte van zes maanden loon passend, hetgeen neerkomt op € 16.585,80 bruto. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6142

Zaaknummer: 12215604

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: A. Azaiyat en J. Peters

Wetsartikelen: 7:678 lid 1 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:673 lid 2 BW