RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig verleend. De gestelde dringende redenen zijn deels niet dringend, deels onvoldoende onderbouwd en deels niet (tijdig) meegedeeld.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 1985 in dienst bij werkgeefster. Zij is op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 7 november 2025 staat dat persoon X op 2 oktober 2025 een klacht heeft ingediend over het gedrag van werkneemster, waarna een onderzoek en gesprekken hebben plaatsgevonden. Het onderzoek richtte zich op dagdieverij en misbruik van de travel policy/reiskostenfraude. De dringende redenen in de ontslagbrief kunnen als volgt worden samengevat: (a) dagdieverij, (b) nevenwerkzaamheden voor bedrijf A, (c) misbruik positie ten opzichte van persoon X bij de oprichting van een ondernemingsraad, (d) medewerkers ingezet voor privéactiviteiten, (e) snoep uit sample room weggenomen voor privédoeleinden, (f) onjuiste verklaring over meegeven meubelen, (g) ongepast en grensoverschrijdend gedrag tegen (ondergeschikte) collega's, (h) handelen in strijd met de travel policy, (i) onderzoek gehinderd door niet verstrekken codes zakelijke telefoon, (j) handelen in strijd met het goed werknemerschap en (k) onvolledig en in strijd met de waarheid verklaren. In de ontslagbrief staat dat de genoemde gronden zowel ieder voor zich, als alle tezamen in onderling verband beschouwd, een dringende reden voor ontslag op staande voet vormen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer om haar een billijke vergoeding toe te kennen. Volgens werkneemster is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wat betreft het handelen in strijd met de travel policy (h) heeft werkgeefster deze ontslagreden pas in het verweerschrift in deze procedure geconcretiseerd/aangevuld door in te gaan op drie reizen die in het onderzoek als hoogst verdacht zijn aangemerkt. Wat betreft de reizen naar India/Sri Lanka, China en Brazilië beschuldigt werkgeefster werkneemster er kort gezegd van dat deze reizen in overwegende mate een privékarakter hadden in plaats van een zakelijk karakter. Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster niet aan het fixatiebeginsel en de onverwijlde mededelingseis voldaan. Overigens is het ook nog de vraag of dat verwijt een dringende reden zou opleveren, onder meer omdat uit het onderzoek blijkt dat de reizen weliswaar een privé-element hadden, maar zeker ook een zakelijk doel. Wat betreft de dagdieverij (a) overweegt de kantonrechter als volgt. In het onderzoeksrapport staat dat werkneemster in de onderzoeksperiode van vijftien weken gemiddeld 1,7 dagen op kantoor was met een gemiddelde tijd van vijf uur en twintig

minuten per dag, terwijl haar contractuele arbeidsomvang 40 uur per week bedroeg. Op zichzelf heeft werkneemster deze gestelde feiten niet voldoende gemotiveerd betwist. Dat betekent echter niet noodzakelijkerwijs dat werkneemster te weinig heeft gewerkt. Werkneemster voert in dat kader aan dat zij ruimschoots 40 uur per week werkte. Daarbij golden geen reguliere kantoortijden. Werkneemster werkte ook regelmatig vanuit huis of vanuit haar thuiswerkplek bij bedrijf A. Mede gelet op de aard van de functie van werkneemster en de taken en verantwoordelijkheden behorende bij deze functie is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster de hiervoor weergegeven gemotiveerde betwisting van werkneemster van de dagdieverij onvoldoende heeft weersproken.

Wat betreft de door werkgeefster gestelde dringende redenen onder c), d) en g) is de kantonrechter van oordeel dat deze punten in de gegeven omstandigheden niet als dringende redenen kwalificeren, maar (deels) als mogelijk disfunctioneren. Ook de nevenwerkzaamheden die werkneemster heeft verricht (b) leveren naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden op. Werkgeefster heeft onvoldoende gesteld dat het nevenwerkzaamhedenbeding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden, zodat de kantonrechter er in deze procedure van uitgaat dat het beding nietig is. Ook is van belang dat een expliciete (laatste) waarschuwing ontbreekt en de nevenwerkzaamheden niet concurrerend waren. De overige redenen leveren naar het oordeel van de kantonrechter ook geen rechtsgeldig ontslag op staande voet op. Deels heeft werkgeefster met betrekking tot deze ontslagredenen niet aan haar stelplicht voldaan. Wat betreft het restant van deze overige redenen geldt dat ze onvoldoende concreet, ernstig en/of urgent zijn om in de gegeven omstandigheden (waaronder de leeftijd van werkneemster, de duur van het dienstverband, de aard van de functie, de tevredenheid over het functioneren van werkneemster en het ontbreken van waarschuwingen) op zichzelf en in onderlinge samenhang te kwalificeren als een dringende reden voor ontslag. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 14-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9974
Zaaknummer: 12044339 \ AZ VERZ 26-1 (E)
Rechters: Zander
Advocaten: P.P.H. Verheijden en A.D. Putker-Blees
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW