RECHTSPRAAK

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet is onvoldoende dat werkgever gegronde vermoedens heeft van ernstig wangedrag. De gestelde dringende reden moet voldoende komen vast te staan.

Feiten

Werknemer is op 17 december 2024 opnieuw in dienst getreden bij werkgever, een onderneming die voertuigen voor onder meer politie, brandweer en defensie vervaardigt. Daarvoor was hij van 1 maart 2021 tot 1 december 2024 eveneens bij werkgever in dienst geweest. Werknemer vervulde een leidinggevende functie tegen een salaris van € 7.532,39 bruto per maand. In april 2026 heeft werknemer op verzoek van een contactpersoon bij de politie twee mobiele accu's (Instagrids) met een aanschafprijs van ongeveer € 3.200 per stuk laten bestellen. De accu's zijn op 18 mei 2026 door de contactpersoon opgehaald. Vervolgens ontstond bij werkgever twijfel over de facturatie van de accu's, mede doordat werknemer hierover verschillende verklaringen aflegde. Werkgever vermoedde dat werknemer de accu's bewust zonder facturatie aan de contactpersoon had verstrekt, in strijd met de interne integriteitsregels. Op 8 juni 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van zijn loon. Werkgever verzoekt voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen (e-grond), dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is onverwijld gegeven, maar de dringende reden is onvoldoende komen vast te staan. Hoewel werknemer verschillende verklaringen heeft afgelegd over de bestemming en facturatie van de accu's en onvoldoende zorgvuldig heeft gehandeld, is niet bewezen dat hij de accu's bewust zonder facturatie heeft willen verstrekken. Zijn verklaring dat hij ervan uitging dat de accu's als meerwerk binnen een bestaand project konden worden meegenomen, kan niet worden uitgesloten. De wisselende verklaringen en de gerezen vermoedens zijn onvoldoende om de gestelde dringende reden aan te nemen. Nu de bewijslast op werkgever rust, wordt het ontslag op staande voet vernietigd. Werkgever moet het achterstallige loon betalen, vermeerderd met een tot 20% gematigde wettelijke verhoging.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek op de e-grond af. Hoewel werknemer onzorgvuldig heeft gehandeld bij de facturatie en te laconiek heeft gereageerd op vragen van werkgever, is dit onvoldoende om ontbinding wegens verwijtbaar handelen te rechtvaardigen. Het ontbindingsverzoek op de g-grond wordt wel toegewezen. Door zijn wisselende verklaringen en onvoldoende zorgvuldige handelwijze heeft werknemer ernstige twijfels doen ontstaan over zijn betrouwbaarheid. Gelet op zijn leidinggevende functie en verantwoordelijkheden is het vertrouwen van werkgever daardoor ernstig aangetast. Voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding is niet vereist dat de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde gedraging daadwerkelijk wordt bewezen. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 februari 2027.

Transitievergoeding

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 5.768,16 bruto, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Bij de berekening wordt zijn eerdere dienstverband van maart 2021 tot december 2024 niet meegenomen. Onder verwijzing naar het arrest van de Hoge Raad van 28 november 2025 (ECLI:NL:HR:2025:1808) overweegt de kantonrechter dat eerdere arbeidsovereenkomsten die op initiatief van de werknemer zijn beëindigd, zonder ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, niet meetellen bij de berekening van de transitievergoeding. De korte onderbreking en de omstandigheden rondom zijn terugkeer vormen onvoldoende aanleiding om hiervan af te wijken.

Billijke vergoeding

De kantonrechter wijst het verzoek om een billijke vergoeding af. Hoewel werkgever zorgvuldiger had moeten handelen en werknemer meer gelegenheid had moeten bieden om zijn verklaringen toe te lichten voordat hij tot ontslag op staande voet overging, levert dit geen ernstig verwijtbaar handelen op. De twijfels van werkgever waren niet ongegrond en er is niet gebleken dat werkgever bewust heeft aangestuurd op een arbeidsconflict. De omstandigheden rechtvaardigen daarom geen billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 04-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:4815
Zaaknummer: K/4303/12348346
Rechters: T.K. Hoogslag
Advocaten: M.L. Bron en M.H.J. Miltenburg
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW