RECHTSPRAAK

# *Werknemer die ernstige bewegingsbeperkingen aan bedrijfsarts presenteerde, werd na consult gefilmd terwijl hij uit zijn rolstoel stapte, in hoog tempo liep en een zware tas tilde: ontslag op staande voet wegens misleiding houdt stand.*

*Feiten*

Werknemer werkt sinds 7 april 2015 bij McDonald's met MacBlauw Facility B.V. als werkgever. Op 2 juli 2026 is hij op staande voet ontslagen. In deze procedure verzoekt werknemer vernietiging van dat ontslag. Werkgever heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer de bedrijfsarts een onjuist beeld zou hebben gegeven van de ernst van zijn arbeidsongeschiktheid. Volgens werkgever deed werknemer voorkomen dat hij ernstig beperkt was in zijn bewegingen en daardoor geen re-integratieactiviteiten kon verrichten. Werkgever had in mei 2026 signalen ontvangen dat werknemer minder beperkt was dan hij deed voorkomen. Na een gesprek met werknemer op 26 mei 2026 en een bericht van diens restaurantmanager heeft werkgever de bedrijfsrecherche ingeschakeld. Uit observaties, onder meer op 29 juni 2026, en uit filmbeelden bleek volgens werkgever dat werknemer na een bezoek aan de bedrijfsarts uit zijn rolstoel stapte, in hoog tempo achter de rolstoel liep en een zware tas tilde. Ook was te zien dat het verband van zijn arm af was. Werknemer voerde onder meer aan dat het ontslag niet onverwijld was gegeven. Daarnaast verzocht hij om terugbetaling van onderzoekskosten die op zijn salaris waren ingehouden.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter was voor werknemer uit de ontslagbrief voldoende duidelijk wat de reden voor het ontslag was. De rechter twijfelt er niet aan dat werknemer ziek is, maar vindt doorslaggevend welk beeld hij aan de bedrijfsarts heeft gegeven over zijn beperkingen. Uit de gegevens van de bedrijfsarts volgde dat sprake zou zijn van ernstige beperkingen in statische en dynamische handelingen en in vervoer. De observaties en filmbeelden lieten volgens de kantonrechter echter zien dat dit beeld niet overeenkwam met de feitelijke situatie. De rechter oordeelt daarom dat werknemer de bedrijfsarts een onjuist beeld heeft gegeven van zijn arbeidsongeschiktheid en dat dit een voldoende dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet.

Ook het verweer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, slaagt niet. Werkgever heeft volgens de kantonrechter zorgvuldig gehandeld door na de eerste signalen niet direct tot ontslag over te gaan, maar eerst nader onderzoek te laten verrichten. Nadat de bedrijfsrecherche op 29 juni 2026 de relevante gedragingen had geconstateerd, heeft

werkgever op 2 juli 2026 een gesprek met werknemer gevoerd en hem vervolgens ontslagen. Daarmee is voldoende voortvarend gehandeld.

De persoonlijke omstandigheden van werknemer leiden niet tot een ander oordeel. Hoewel het ontslag ingrijpend voor hem is, komt dit volgens de kantonrechter door de ernst van zijn verwijtbare handelen voor zijn eigen risico. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt daarom afgewezen. Ook de verzoeken om een transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Wel moet werkgever de ingehouden onderzoekskosten terugbetalen, omdat hij niet met stukken heeft onderbouwd dat zij deze kosten daadwerkelijk heeft gemaakt.

---

**Instantie**: Rechtbank Amsterdam
**Datum uitspraak**: 13-11-2026
**ECLI**: ECLI:NL:RBAMS:2026:11330
**Zaaknummer**: 12377720 \ EA VERZ 26-1091
**Rechters**: mr. H.D. Coumou
**Advocaten**: N. Rachid en C.J. van Veen
**Wetsartikelen**: 7:677 BW en 7:678 BW