

**Jan de Groot**

Sint Jorislaan 148  
pdelaat@gmail.com

24 november 2025

**Van Loon Installatietechniek B.V.**

De Run 4321

**Betreft: Betwisting ontslag op staande voet en vordering tot loondoorbetaling**

Geachte directie van Van Loon Installatietechniek B.V.,

Middels deze brief kom ik terug op het ontslag op staande voet dat u mij per e-mail van 12 augustus 2025 heeft medegedeeld. Ik ben sinds zes jaar werkzaam bij uw bedrijf als magazijnmedewerker. Het ontslag is gebaseerd op de beschuldiging dat ik een doos koperen koppelingen zou hebben gestolen. Ik betwist dit ontslag met klem en stel vast dat het onterecht en juridisch onhoudbaar is.

De feitelijke toedracht is als volgt. Op de betreffende dag heb ik inderdaad een doos met koperen koppelingen in mijn auto geplaatst. Dit was echter geen diefstal, maar de uitvoering van een directe werkinstructie. Mijn voorman, de heer Peter Verhoeven, had mij op 9 augustus 2025 per e-mail en via een formele werkorder de opdracht gegeven om deze materialen mee te nemen naar een project in Helmond op 12 augustus 2025. De camerabeelden waarop u zich baseert, tonen dus geen strafbaar feit, maar slechts een werknemer die zijn opgedragen taken uitvoert. Ik heb dit direct proberen uit te leggen op het moment van de confrontatie, maar kreeg hiertoe niet de gelegenheid en werd onmiddellijk van het terrein gestuurd. Mijn

latere e-mail, waarin ik nogmaals uitleg gaf en verwees naar de heer Verhoeven ter verificatie, is door u genegeerd.

Een ontslag op staande voet is de zwaarst mogelijke sanctie in het arbeidsrecht en kan alleen standhouden als er sprake is van een 'dringende reden' zoals omschreven in artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek. Diefstal kan een dergelijke reden zijn, maar daarvan is hier absoluut geen sprake. De bewijslast voor de dringende reden ligt volledig bij u als werkgever. U beschikt over bewijs in de vorm van een werkorder en e-mailcorrespondentie die mijn verklaring volledig ondersteunt en de beschuldiging van diefstal weerlegt. Door na mijn uitleg geen nader onderzoek te doen, bijvoorbeeld door navraag te doen bij de heer Verhoeven of de werkorders te controleren, heeft u uw onderzoeksplicht als werkgever verzaakt. De rechtspraak stelt hoge eisen aan de zorgvuldigheid die een werkgever in acht moet nemen. Zoals de Hoge Raad heeft benadrukt (ECLI:NL:HR:2022:1374), dienen werkgevers zich strikt aan wettelijke vereisten en zorgvuldigheidsnormen te houden. Het lichtvaardig overgaan tot ontslag op staande voet zonder deugdelijk en volledig onderzoek naar de feiten, past hier niet in.

Nu er geen dringende reden is, is het ontslag op staande voet onrechtmatig en vernietigbaar. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst onveranderd voortduurt. Ik houd mij dan ook volledig beschikbaar om mijn werkzaamheden als magazijnmedewerker te hervatten.

Ik verzoek u, en voor zover nodig sommeer ik u, om het ontslag op staande voet onverwijld in te trekken en mij weer toe te laten tot mijn werk. Daarnaast vorder ik doorbetaling van mijn volledige loon vanaf augustus, alsmede de uitbetaling van het opgebouwde vakantiegeld en de openstaande verlofdagen waar ik recht op heb.

Indien u niet bereid bent het ontslag in te trekken en aan uw loondoorbetalingsverplichting te voldoen, zie ik mij genoodzaakt een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen om het ontslag te laten vernietigen. In een dergelijke procedure zal ik tevens aanspraak maken op de wettelijke verhoging wegens te late betaling, de wettelijke rente, en een billijke vergoeding voor de schade die ik door uw onterechte handelwijze lijd. Alle hieruit voortvloeiende kosten zullen op u worden verhaald.

Ik vertrouw erop dat het niet zover hoeft te komen en dat u, na heroverweging van de feiten en het beschikbare bewijs, tot de conclusie komt dat er een ernstig misverstand heeft plaatsgevonden. Ik zie uw schriftelijke reactie graag binnen veertien dagen na dagtekening van deze brief tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Jan de Groot Sint Jorislaan 148 Eindhoven pdelaat@gmail.com

**Jan de Groot**