

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet in verband met vermeende diefstal van barkeeper niet rechtsgeldig gegeven. Dringende reden niet vast komen te staan.****Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van barkeeper. Werkgever is een bedrijf op de campus van de Vrije Universiteit, waar ontbijt en lunch wordt geserveerd. Cash betaalde bestellingen werden door werknemer in opdracht van werkgever niet aangeslagen op de kassa. Op camerabeelden is te zien dat werknemer een briefje van € 10 in de kassa stopt en kleingeld als wisselgeld terug geeft aan een klant. Op camerabeelden van dezelfde datum is te zien dat werknemer kleingeld uit de fooienpot haalt en in de kassa stopt. Vervolgens is te zien dat werknemer een briefje van € 10 uit de kassa haalt en in zijn broekzak stopt. Op 11 december 2023 heeft werkgever werknemer meegedeeld dat er weinig cash geld in de kassa zit na een shift van werknemer. Werknemer is op 12 december 2023 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer verzocht werkgever te voordelen tot betaling van een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding toegekend. De kantonrechter heeft aan deze beslissing ten grondslag gelegd dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven omdat uit de camerabeelden niet zonder meer de conclusie kan worden getrokken dat werknemer geld uit de kassa heeft gestolen. De door werknemer naar voren gebrachte verklaringen voor zijn handelwijze zijn volgens de kantonrechter niet uitgesloten. Werkgever komt in hoger beroep op tegen het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Door zijn handelwijze heeft werknemer de verdenking van diefstal op zich geladen, maar naar het oordeel van het hof is niet vast komen te staan dat werknemer het geld dat hij uit de kassa van werkgever heeft gepakt heeft gestolen. Al hetgeen over en weer naar voren is gebracht en uitgaande van de onschuldpresumptie krijgt werknemer van het hof het voordeel van de twijfel. Uit de beelden waarop te zien is dat werknemer briefgeld uit de kassa pakt en met het opgevouwen briefjes uit beeld loopt, kan niet worden afgeleid dat werknemer dat geld voor zich zelf heeft behouden. Die beelden zeggen immers niets over wat er met dat briefgeld is gebeurd nadat werknemer met het geld in zijn hand uit beeld verdwijnt. Dat werknemer, die ongeveer € 1.000 tot € 1.200 per dag omzette, zich de transacties op de beelden niet meer precies kan herinneren is niet onbegrijpelijk en kan hem daarom niet worden tegengeworpen (en dus ook niet dat hij daarover wisselend heeft verklaard). Gelet op

hetgeen hiervoor is overwogen komt het hof tot het oordeel dat de dringende reden niet voldoende vast is komen te staan. Daarbij komt dat werkgever naar het oordeel van het hof ook in processueel opzicht zorgvuldiger had kunnen en moeten handelen. Werkgever heeft ter zitting verklaard dat hij al een tijdje de indruk had dat er cash geld ontbrak. Hij heeft dat niet met werknemer besproken. Eerst op 11 december 2023 heeft hij werknemer meegedeeld dat hij vond dat er weinig één- en twee-euromuntstukken in de kassalade aanwezig waren, terwijl hij vervolgens aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat werknemer papiergeld van hem zou hebben gestolen. Daarbij heeft werkgever ondanks het verzoek van werknemer daartoe niet met hem de beelden bekeken en werknemer om een verklaring gevraagd voor zijn handelwijze. In plaats daarvan heeft hij werknemer direct op staande voet ontslagen. Evenmin is gebleken dat werkgever rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. De conclusie is dat ook het hof van oordeel is dat het ontslag op staande voet onrechtmatig – want zonder geldige reden - is gegeven en dat de kantonrechter de verzoeken van werknemer tot toekenning van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding terecht heeft toegewezen en het verzoek van werkgever om toekenning van dezelfde gefixeerde schadevergoeding terecht heeft afgewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2025:2269

**Zaaknummer:** 10929462/ EA VERZ 24-132

**Rechters:** W. Aardenburg, A.S. Arnold en R.L. de Graaff

**Advocaten:** L.Q. Jolink en M.J.E. Spoormaker

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW