

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet horecamedewerker houdt geen stand. Werkgever heeft achterstand in de loonbetaling.

Feiten

Werkgever, in casu twee broers, heeft tot 1 januari 2026 een horecagelegenheid geëxploiteerd. Op de arbeidsovereenkomsten met het personeel was de cao voor de horeca van toepassing. Werknemer is op 1 juni 2025 in dienst getreden op basis van vijf dagen per week tegen een uurloon van € 20 bruto. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft een achterstand in de betaling van het loon. Partijen hebben op 15 augustus 2025 met elkaar gesproken. Toen heeft werknemer volgens werkgever gemeld dat hij niet meer voor werkgever wilde werken zolang het achterstallige loon niet was betaald en hij geen contract had gekregen. Volgens werknemer heeft werkgever toen tegen hem gezegd dat hij niet meer terug hoefde te komen als hij alleen op basis van een op schrift gestelde arbeidsovereenkomst wilde werken. Per WhatsAppbericht van 19 augustus 2025 heeft werkgever gemeld dat hij werknemer niet meer wilde zien, dat hij aangifte bij de politie had gedaan vanwege bedreigingen, dat werknemer hem veel geld had gekost door plotseling weg te gaan. Ook heeft werkgever in datzelfde bericht aangekondigd de volgende week € 300 over te maken. Werknemer stelt dat hij op 15 augustus 2025 op staande voet is ontslagen, terwijl er geen dringende reden was. Hij berust in het ontslag maar verzoekt betaling van achterstallig loon en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter kan niet vaststellen of werknemer op 15 augustus 2025 is ontslagen. Uit de stukken blijkt dat hij in ieder geval op 19 augustus 2025 per whatsappbericht ontslag heeft gekregen. Voor de beoordeling van dit geschil maakt het niet uit of werkgever het ontslag op 15 of 19 augustus 2025 heeft gegeven. De dringende reden om werknemer onmiddellijk te ontslaan ziet op het feit dat werknemer op 15 augustus 2025 uit de keuken is weggelopen en niet meer wilde komen werken. Op zichzelf zou werkweigering een dringende reden kunnen opleveren. Werknemer heeft echter aangegeven dat hij niet meer wilde komen werken zolang werkgever zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst tot betaling van loon en het op schrift stellen van de afspraken tussen partijen niet zou nakomen. De kantonrechter oordeelt dat er daarom geen sprake is geweest van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigde. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, een billijke vergoeding van € 2.400 bruto en een wettelijke verhoging over het verschuldigde salaris.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:380

Zaaknummer: 11925943 \ UE VERZ 25-312

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: T.S. Brinkman

Wetsartikelen: 6:262 BW, 7:625 BW, 7:655 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW