

RECHTSPRAAK

'Een gewaarschuwd mens telt voor twee'. Het ontslag op staande voet blijft in stand.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2019 in dienst bij Hornbach Bouwmarkt B.V. (hierna: Hornbach). Hij is werkzaam als medewerker GO/GU met een loon van € 2.754,88 bruto per maand op basis van 38 uur per week. Werknemer heeft op 31 december 2025 een officiële laatste waarschuwing gekregen vanwege meerdere overtredingen, waaronder herhaaldelijk te laat komen en gebruik van privételefoon tijdens werktijd, onzorgvuldig omgaan met goederen, ongeoorloofd verlofgedrag en zonder overleg eerder vertrekken van het werk. In de brief is werknemer gewaarschuwd dat bij herhaling van dergelijk handelen, dan wel bij enig ander verwijtbaar gedrag, het dienstverband onherroepelijk zal worden beëindigd. Op 18 februari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij op 9 februari 2026 zonder toestemming 2,5 uur eerder van het werk vertrok, op 11 februari 2026 te laat kwam en zijn pauzes niet registreerde en op 13 februari 2026 de kantine bezocht zonder een pauze te registreren. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, waarbij hij onder meer betwist dat hij op 31 december 2025 een officiële waarschuwing heeft ontvangen. Daarnaast betwist hij de door Hornbach aangevoerde gronden.

Oordeel

Ter zitting heeft de kantonrechter vastgesteld dat werknemer de waarschuwing daadwerkelijk had ontvangen en dat de brief inhoudelijk met hem is besproken. Werknemer heeft aangevoerd dat het een vergissing betreft dat hij op 9 februari 2026 2,5 uur eerder is vertrokken van werk. Hij had voor de datum 10 februari 2026 2,5 uur verlof aangevraagd en verkregen in verband met een afspraak op de school van zijn zoon. Werknemer is naar zijn zeggen echter op 9 februari 2026 2,5 uur eerder vertrokken, omdat hij toen dacht dat het 10 februari 2026 was. Hornbach heeft bevestigd dat werknemer verlof had verkregen voor 10 februari 2026 en aangegeven dat uit zijn dienstrooster blijkt dat hij zowel op 9 als op 10 februari 2026 2,5 uur eerder van het werk is vertrokken, terwijl hij voor 9 februari 2026 geen toestemming van Hornbach had. Daarmee is de overtreding van 9 februari 2026 komen vast te staan. De kantonrechter stelt aan de hand van wat partijen over het kantinebezoek naar voren hebben gebracht vast dat werknemer in ieder geval één keer, op 13 februari 2026, de kantine heeft bezocht zonder pauze te registreren en zonder overleg met een bedrijfsleider. De kantonrechter is van oordeel dat de handelwijze van werknemer op 9, 11 en 13 februari 2026 een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Er is ook sprake van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van

het ontslag op staande voet wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6137

Zaaknummer: 12201010 \ HA VERZ 26-79

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: M. Djamal, K. Lagas en R. Berg

Wetsartikelen: 7:677 - 7:679 BW