

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet van clubmanager sportschool die teruggebrachte kleine fitness-step en vermoedelijk kapotte grote step voor haar hondenschool meenam – werkgever bewees geen diefstal en dringende reden.

Feiten

N-Joy exploiteert sportscholen, waaronder twee locaties in Bodegraven. Werkneemster was sinds 1 juni 2016 bij N-Joy in dienst als clubmanager, laatstelijk op de locatie Margrietstraat, tegen een salaris van € 2.535,25 bruto per maand exclusief vakantiegeld. Daarnaast exploiteerde zij een hondenschool. Op 20 februari 2025 nam werkneemster vanaf de locatie Doortocht twee fitness-steps mee: een kleine step en een grote step. Zij zette deze in haar auto, terwijl een collega de deur voor haar openhield. Het meenemen was zichtbaar op camerabeelden. De kleine step werd de volgende dag teruggebracht naar de locatie Doortocht. De grote step was later te zien op de Facebookpagina van de hondenschool van werkneemster. N-Joy ontsloeg werkneemster op 12 maart 2025 op staande voet en bevestigde dit schriftelijk op 13 maart 2025. Volgens N-Joy was sprake van diefstal: werkneemster zou willens en wetens, tegen de uitdrukkelijke wens van de directeur in, twee aan N-Joy toebehorende steps hebben meegenomen. Werkneemster verzocht de kantonrechter primair om vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair om een billijke vergoeding en transitievergoeding. N-Joy verzocht afwijzing van die verzoeken en vroeg voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter vernietigde het ontslag op staande voet, omdat het niet onverwijld was gegeven, ontbond de arbeidsovereenkomst per 1 september 2025 en veroordeelde N-Joy tot betaling van de transitievergoeding. Volgens de kantonrechter was wel voldoende komen vast te staan dat werkneemster een of meer steps zonder toestemming had meegenomen, maar niet dat zij het oogmerk had om zich deze wederrechtelijk toe te eigenen. N-Joy stelt hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst inmiddels door ontbinding is geëindigd en dat in hoger beroep alleen nog de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet en het recht op transitievergoeding voorliggen. Het hof beoordeelt eerst of er sprake was van een dringende reden. Omdat het hof oordeelt dat die dringende reden ontbreekt, komt het niet meer toe aan de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven. Volgens het hof moet een ontslag op staande voet als ultimum remedium worden beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden van het geval, waaronder de aard en ernst van de gedraging, de persoonlijke

omstandigheden van de werknemer en de duur en wijze van vervulling van het dienstverband. Werkneemster was negen jaar in dienst en N-Joy heeft onvoldoende onderbouwd dat er eerder problemen in de arbeidsrelatie zijn geweest. De gebeurtenissen rond de steps moesten daarom op zichzelf worden beoordeeld. Ten aanzien van de kleine step acht het hof van belang dat werkneemster heeft verklaard dat zij deze naar de andere locatie wilde brengen en dat zij de step de volgende dag heeft teruggebracht toen bleek dat deze op doortocht toch werd gebruikt. N-Joy heeft deze gang van zaken niet weersproken. Ook als vooraf toestemming had moeten worden gevraagd, rechtvaardigt deze uit eigen beweging gecorrigeerde gedraging volgens het hof geen ontslag op staande voet. Ten aanzien van de grote step staat centraal of deze kapot was en of toestemming nodig was om beschadigd materiaal mee te nemen. N-Joy stelde dat de step niet kapot was, maar leverde daarvoor onvoldoende bewijs. Daartegenover stond een verklaring van een collega dat de step beschadigd was, onder het stof stond en moest worden afgevoerd. Ook over de vraag of er toestemming vereist was, heeft N-Joy onvoldoende onderbouwd dat dit voor personeel duidelijk was. Verklaringen van collega's ondersteunden juist het standpunt van werkneemster dat kapot materiaal zonder expliciete toestemming werd afgevoerd of meegenomen. Bovendien nam werkneemster de step openlijk mee, in het zicht van camera's en in aanwezigheid van een collega, wat niet past bij bewust heimelijk handelen.

Het hof oordeelt daarom dat het meenemen van de kapotte step, hoewel het wenselijk was geweest dat werkneemster expliciet toestemming had gevraagd omdat de step eigendom van N-Joy bleef en zij deze voor haar hondenschool wilde gebruiken, onvoldoende is voor een dringende reden. Evenmin is komen vast te staan dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De transitievergoeding is daarom terecht toegekend. Het hoger beroep van N-Joy slaagt niet. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2625

Zaaknummer: 200.363.102/01

Rechters: M.T. Nijhuis, S.H.M. van der Heiden en P.S. Fluit

Advocaten: R.H. Steensma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW