

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het niet betalen en vervolgens verwijderen van een rekening uit het kassasysteem houdt geen stand wanneer de werkgever niet voortvarend handelt en daarmee onvoldoende blijkt geeft van de vereiste dringendheid.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2024 in dienst getreden bij werkgever als medewerkster bediening. Op donderdag 2 april 2026 was werkneemster vrij. Zij had in de avond golfles. Voor aanvang van de golfles is zij aan een tafel in het clubhuis gaan zitten. Zij heeft na enige tijd voor zichzelf een drankje uit de koelkast gepakt. Daarna voegde een vriendin van werkneemster zich bij haar. Werkneemster heeft toen voor zichzelf en de vriendin een drankje gepakt en later heeft zij nog wat hapjes besteld. Daarna zijn ze zonder de rekening te betalen naar de golfles gegaan. Na de golfles hebben werkneemster en de vriendin nog twee drankjes besteld. Uiteindelijk zijn ze zonder de rekening te betalen vertrokken. Werkneemster heeft de rekening op dinsdag 7 april 2026 uit het kassasysteem verwijderd. Op donderdag 9 april 2026 heeft de assistent-leidinggevende aan werkneemster een Whatsappbericht gestuurd met de vraag bij wie werkneemster de rekening heeft betaald, omdat zij de rekening niet terug kan vinden in het systeem. Op zondag 19 april 2026 heeft een gesprek tussen de mede-eigenaar en werkneemster plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek heeft de mede-eigenaar werkneemster op staande voet ontslagen. Diezelfde dag heeft werkgever aan werkneemster een ontslagbrief gestuurd. Bij Whatsappbericht van 19 april 2026 heeft werkneemster aan de mede-eigenaar laten weten dat zij het niet eens is met het ontslag op staande voet en zich beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden. Werkneemster verzoekt om het ontslag op staande voet te vernietigen en haar tot haar werkzaamheden toe te laten.

Oordeel

Volgens de ontslagbrief heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij op 7 april 2026¹ tegen een collega zou hebben gezegd dat zij de openstaande rekening van 2 april 2026 had betaald, maar dat niet waar bleek te zijn en werkneemster de rekening uit de kassa had verwijderd. Werkgever kwalificeert dit handelen van werkneemster als diefstal dan wel verduistering. De kantonrechter overweegt daarover het volgende. Niet in geschil is dat de assistent-leidinggevende en werkneemster er op 9 april 2026 over hebben gesproken dat werkneemster de rekening niet had betaald en uit het systeem heeft verwijderd. Het was aan de assistent-leidinggevende om de directie van dat voorval op de hoogte te brengen, maar dat heeft zij niet direct gedaan. De mede-eigenaar is daarvan naar eigen zeggen pas op dinsdag 14

april 2026 op de hoogte gebracht. Vervolgens heeft een gesprek met werkneemster pas op zondag 19 april 2026 plaatsgevonden. Dat het gesprek pas na vijf dagen heeft plaatsgevonden, komt volgens werkgever doordat werkneemster niet eerder kon. Maar uit de Whatsappcorrespondentie maakt de kantonrechter op dat het juist werkneemster was die heeft voorgesteld om het gesprek op kortere termijn te laten plaatsvinden. Dat het niet lukte om eerder een afspraak te maken, kwam doordat de mede-eigenaar niet naar de locatie kon komen. Hij wilde daarom dat het gesprek op een andere locatie plaatsvond, maar dat is niet de locatie waar werkneemster gewoonlijk werkt en dat was voor haar verder rijden. Werkneemster heeft nog voorgesteld om het gesprek via Teams te laten plaatsvinden, maar dat wilde de mede-eigenaar niet. Het gesprek heeft daarom pas op zondag 19 april 2026 plaatsgevonden. De dag voor het gesprek heeft werkneemster nog gewerkt bij het clubhuis. Kennelijk vond werkgever het voorval omtrent de niet betaalde en verwijderde rekening niet ernstig genoeg om haar tot het gesprek op non-actief te stellen. Uit deze omstandigheden maakt de kantonrechter op dat er geen sprake was van subjectieve dringendheid van werkgever bij het ontslag op staande voet: door al met al van 9 april tot 19 april 2026 werkneemster niet aan te spreken op wat werkgever nu claimt ernstig genoeg te zijn voor ontslag op staande voet en werkneemster zelfs nog op 8 april te laten werken, heeft werkgever er blijk van gegeven dat hij de feiten zelf niet erg ernstig of dringend vond. Aan het vereiste van een dringende reden voor ontslag op staande voet is daardoor niet voldaan. Ook is niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. Niet gebleken is dat de mede-eigenaar na 14 april 2026 nog meerdere dagen nodig had om onderzoek te doen naar de situatie omtrent de verwijderde rekening uit het systeem. Dat betekent dat werkgever dus een aantal dagen heeft stilgezeten voordat hij tot het ontslag op staande voet is overgegaan. De kantonrechter wijst het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet toe. De vernietiging van het ontslag op staande voet heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst ook na 19 april 2026 is blijven bestaan. De door werkneemster verzochte wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5156

Zaaknummer: 12251088 \ EJ VERZ 26-98

Rechters: U. van Houten

Advocaten: B.A. Siesling en W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW