

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet of beëindiging arbeidsovereenkomst door werknemer? Vernietiging ontslag op staande voet. Toewijzing loonvorderingen. Afwijzing tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is van augustus 2021 tot januari 2023 bij werkgever in dienst geweest. Op 1 augustus 2024 is hij opnieuw bij werkgever in dienst getreden. Werknemer en werkgever zijn mondeling overeengekomen dat werknemer voor 38 uur per week als kassamedewerker zou werken. Het salaris bedroeg recentelijk € 2.270,75 bruto per maand. Op 25 oktober 2024 kreeg werknemer te horen dat er geld uit de kassa was verdwenen en dat hij daarvan werd verdacht. Werknemer mocht daarom niet meer als kassamedewerker werken, maar moest aan de deur van de coffeeshop (identiteits)controles verrichten. Werkgever zou onderzoek naar de kastekorten doen aan de hand van camerabeelden van de zaak. Werknemer heeft nog korte tijd zijn werkzaamheden verricht. Op 4 december 2024 is een bedrag van € 2.167,86 bijgeschreven op de bankrekening van werknemer met de vermelding 'sal. Okt. 2024'. Bij brief van 15 januari 2025 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever onder meer meegedeeld dat werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet dat volgens hem is gegeven. Werknemer ontkent geld te hebben weggenomen uit de kassa of anderszins geld te hebben ontvreemd. Werknemer stelt zich in deze brief beschikbaar voor het verrichten van zijn werkzaamheden en maakt aanspraak op loondoorbetaling vanaf november 2024. Werknemer stelt dat hij op 25 november 2024 op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair om het ontslag op staande voet te vernietigen en hem toe te laten tot het werk en achterstallig salaris te betalen. Subsidiair verzoekt werknemer om een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.861,14 bruto, de transitievergoeding van € 340,61 bruto en een billijke vergoeding van € 9.809,64 bruto. Werkgever heeft een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil of werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen of dat werknemer zelf van zijn werk is weggebleven. Werknemer heeft gesteld dat hij tot 10 november 2024 werkzaamheden aan de deur heeft verricht op aanwijzing van werkgever, die hem verdacht van diefstal. Op 10 november heeft werkgever hem naar huis gestuurd in afwachting van een onderzoek. Werknemer is tussen 10 en 25

november 2024 regelmatig in de coffeeshop aanwezig geweest en heeft meerdere keren gevraagd naar de stand van zaken. Op 25 november heeft volgens werknemer een mondeling ontslag op staande voet plaatsgevonden. Werkgever heeft dat betwist en aangevoerd dat werknemer zelf is gestopt met werken omdat hij de werkzaamheden niet leuk vond.

Er is geen sprake van een beëindiging met wederzijds goedvinden. De arbeidsovereenkomst kan dus alleen eenzijdig zijn beëindigd. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer zelf heeft opgezegd, maar dat standpunt heeft hij onvoldoende onderbouwd. Ook heeft hij niet onderzocht of werknemer werkelijk heeft willen stoppen. Er is geen sprake geweest van een opzegging door werknemer. Voldoende aannemelijk is geworden dat werkgever werknemer op 25 november 2024 op staande voet heeft ontslagen.

WhatsApp berichten ondersteunen het standpunt van werknemer. Werknemer heeft nadien ook gevraagd om uitleg en betaling van loon. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag is tijdig ingediend op 24 januari 2025. Ten aanzien van de rechtsgeldigheid van het ontslag geldt dat werkgever niet onverwijld heeft gehandeld. Werkgever is al eind oktober 2024 op de hoogte geweest van de verdenking, maar heeft pas op 25 november 2024 tot ontslag besloten. Ook heeft hij onvoldoende onderbouwd dat sprake is geweest van een dringende reden. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, zodat dit wordt vernietigd.

Omdat het ontslag wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst blijven voortbestaan. Werkgever moet werknemer binnen zeven dagen na betekening van de beschikking weer tot het werk toelaten. Werkgever wordt daarnaast veroordeeld tot doorbetaling van het loon zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Het gevorderde loon over november en december 2024 en vanaf januari 2025 wordt toegewezen. De subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken van werknemer zijn buiten bespreking gebleven, omdat de primaire verzoeken zijn toegewezen. Het voorwaardelijk tegenverzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2025 is afgewezen. Werkgever heeft geen ontslaggrond genoemd en zijn verzoek niet onderbouwd. Het voorwaardelijk tegenverzoek wordt dus afgewezen

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2756

Zaaknummer: 11509574 \ EJ VERZ 25-11

Rechters: A.S.M. Kuipers en M.B. Boon

Advocaten: S.A. van Lammeren

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW