

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal niet rechtsgeldig. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 9 februari 1987 bij werkgever. Hij is op 6 september 2024 op staande voet ontslagen wegens diefstal. Werknemer wil dat deze opzegging wordt vernietigd, dat hij weer aan het werk mag en dat werkgever het salaris doorbetaalt. Werkgever vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen. Voor het geval de opzegging wordt vernietigd, vraagt werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per direct te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer is het daar niet mee eens.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer op 6 september 2024 17 koeken en 36 lineaaltes in een tas heeft gestopt, zonder toestemming van zijn werkgever en zonder deze artikelen af te rekenen. Dat werknemer die lineaaltes 'later nog wilde afrekenen', zoals hij heeft gesteld in zijn protestbrief tegen het ontslag op staande voet, moet naar het oordeel van de kantonrechter naar het rijk der fabelen worden verwezen, mede gelet op de manier waarop hij deze diefstal heeft gepleegd. Hij heeft eerst de doos met lineaaltes (waar hij als horecamedewerker niets mee van doen had) verplaatst naar een voorraadstelling in de gang, toen een gastronombak geplaatst in diezelfde stelling, om op een later moment de lineaaltes in die gastronombak te leggen en die vervolgens naar de keuken mee te nemen, waarna hij ze kennelijk in een tas heeft gestopt. Als het de bedoeling van de werknemer was om op een later moment nog af te rekenen, dan waren deze omtrekkende bewegingen natuurlijk niet nodig geweest. Over de koeken oordeelt de kantonrechter als volgt. Werknemer heeft enige dagen na het ontslag op staande voet de stelling ingenomen dat hij meende dat hij de koeken kon meenemen omdat hij 'dacht dat ze over de datum waren'. Als werknemer daadwerkelijk die mening was toegedaan, dan is onbegrijpelijk dat hij dit niet heeft gezegd tijdens het gesprek dat plaatsvond nadat de lineaaltes en koeken in zijn tas zijn ontdekt, zelfs al was hij overrompeld door dit gesprek. Dat werknemer diefstal heeft gepleegd is onacceptabel. Artikel 7:678 lid 2 sub d BW bepaalt in dit verband ook dat een dringende reden voor ontslag op staande voet aanwezig kan worden geacht in geval van diefstal. Er is echter een aantal verzachtende omstandigheden, die in combinatie met de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de gevolgen van het ontslag maken dat het ontslag op staande voet in dit geval een te vergaande maatregel was. Er was sprake van een eenmalige misstap in een lange en verder onberispelijke staat van dienst, waarbij een aantal producten is weggenomen met een

relatief geringe waarde. Het ontslag op staande voet heeft bovendien zeer ingrijpende gevolgen voor werknemer. Werknemer is 63 jaar oud, kampt met hartklachten en was op het moment van het ontslag ruim 37,5 jaar in dienst bij de werkgever. Vanwege zijn leeftijd, de eenzijdige werkervaring, gebrek aan opleiding en zijn gezondheidsbeperkingen zal het niet eenvoudig zijn voor werknemer om nog een andere baan te vinden. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de e-grond. Vast staat dat werknemer zich een aantal producten heeft toegeëigend, die hij niet had mogen meenemen. Hij heeft zich daarmee schuldig gemaakt aan diefstal en dit levert een redelijke grond op voor ontbinding, ondanks zijn lange staat van dienst. Het is begrijpelijk dat het vertrouwen in werknemer hierdoor volledig weg is bij werkgever en werknemer heeft verwijtbaar gehandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:450

Zaaknummer: 11365328 VZ VERZ 24-9049

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. M.L. de Bruijn, mr. E.L. Eijkelenboom en P.M.D. Weijers

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:677 BW