

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na opmerkelijk gedrag en tegenstrijdige verklaringen over tas met kleding in magazijn rechtsgeldig. Verzoek om toekenning billijke vergoeding werkneemster afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is per 1 oktober 2018 in dienst getreden bij Under Armour Netherlands Retail B.V. (hierna: UA). Werkneemster is op 7 mei 2025 op staande voet ontslagen omdat zij in april 2025 in strijd met de bedrijfsregels een tas met kleding apart heeft gehouden, daarover vervolgens geen openheid heeft gegeven, wisselende en tegenstrijdige verklaringen heeft afgelegd en zich vijandig en agressief heeft gedragen, waaruit UA concludeert dat werkneemster de tas met kleding wilde stelen. Werkneemster is tijdens een gesprek op 2 mei 2025 herhaaldelijk gevraagd een verklaring te geven voor een tas kleding ter hoogte van een van de paskamers in het filiaal waar zij werkte. Het betrof een sporttas gevuld met kleding zonder alarmtag. Tijdens dit gesprek is werkneemster herhaaldelijk gevraagd een verklaring te geven over de tas. Werkneemster heeft daarbij telkens aangegeven dat de tas niet van haar was, zij de tas niet had verborgen en niet heeft geprobeerd de goederen te stelen. Werkneemster betwist dat zij de tas wilde stelen en dat zij daarover tegenstrijdige verklaringen heeft afgelegd. Zij heeft steeds verklaard dat de tas voor een klant was en dat zij de tas niet onder een kledingrek heeft verstopt. Zij heeft de kleding niet in de tas gedaan en weet dus ook niet of deze niet is getagd. Het bedrijfsbeleid is bovendien onduidelijk omdat personeelsleden heel vaak iets apart leggen en ook leden van het management regelmatig hun persoonlijke spullen in strijd met de Locker Policy niet in een kluisje opbergen. Werkneemster ging er dan ook van uit dat dit was toegestaan. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het ontslag op staande voet niet voldoet aan de wettelijke eisen, en UA te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. UA verzoekt veroordeling van werkneemster tot terugbetaling van te veel uitbetaald loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft op 23 april 2025 de grote paskamer opgeruimd. Volgens werkneemster heeft zij daarbij de betreffende sporttas gevonden. Deze tas heeft zij niet leeggehaald en de zich daarin bevindende items opgeruimd, maar buiten de paskamer geplaatst. Of werkneemster de tas daarbij verstopt heeft onder een rek met laaghangende kleding of niet, deze handelswijze is opmerkelijk aangezien het doel was om de paskamer op te ruimen en werkneemster dat met de andere zaken in de paskamer ook heeft gedaan. UA heeft terecht aangevoerd dat het juist de taak van werkneemster was om ervoor te

zorgen dat de bedrijfsregels werden nageleefd. Werkneemster heeft daarbij verklaard dat ze wist dat het apart leggen van kleding niet was toegestaan. Dat zij dit wist, blijkt ook uit de door haar overgelegde verklaringen van collega's. Dat sprake is geweest van een set-up, zoals werkneemster lijkt te suggereren, is verder niet toegelicht. Bovendien had het dan voor de hand had gelegen dat werkneemster tijdens de procedure alsnog een plausibele verklaring voor haar gedrag had gegeven, hetgeen zij niet heeft gedaan. Sterker, ter zitting heeft werkneemster, als eerder overwogen, weer een andere verklaring gegeven, te weten dat zij niet zeker wist dat de tas voor een klant was, maar dat zij dat alleen maar dacht. Door de opmerkelijke gedragingen van werkneemster is bij UA dan ook terecht de verdenking ontstaan van een poging tot diefstal terwijl UA juist erop moest kunnen vertrouwen dat werkneemster de bedrijfsregels naleeft en bij vragen daarover verantwoording aflegt. Dit geldt temeer nu uit het ook voor werkneemster geldende en bekende bedrijfsbeleid van UA volgt dat diefstalpreventie zeer belangrijk is in haar onderneming, zoals onder meer blijkt uit het alarmbeleid, het tassenbeleid bij het in- en uitgaan van de winkel, het verbod om kleding apart te leggen en het diefstalbeleid. Van UA kon dan ook niet langer worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan zodat zij deze per direct mocht beëindigen. Daarbij geldt dat ook als werkneemster niet zelf de intentie heeft gehad om de tas te stelen, haar opmerkelijke gedrag, haar tegenstrijdige verklaringen, de door haar gestuurde e-mails en haar uitingen naar het management, tezamen een voldoende dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Het ontslag is dan ook rechtsgeldig gegeven. De loonvordering van werkneemster wordt als onvoldoende onderbouwd afgewezen. De loonvordering van UA wordt toegewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8785

Zaaknummer: 11787321/EA 25-757

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: C.P. Bean, D.G. Veldhuizen en mr. W. Heere

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW en 7:681 lid 1 sub a BW