

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Wel heeft werkgever voldoende aangetoond dat werknemer via het personeelsbestelsysteem goedkope producten heeft besteld, terwijl aan hem andere, veel duurdere, artikelen werden geleverd. Dringende reden en ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2007 bij Technische Unie in dienst getreden als magazijnmedewerker. Technische Unie is een groothandel in technische oplossingen voor installatie en industrie met 38 vestigingen en twee distributiecentra. Werknemer is werkzaam in een van deze distributiecentra. Technische Unie biedt medewerkers de mogelijkheid om met korting artikelen uit het assortiment te kopen voor eigen gebruik tot een maximum van € 2.000 per jaar. Werknemer heeft via het personeelssysteem meerdere bestellingen geplaatst met gebruikmaking van deze regeling. In verband met al langere tijd bestaande, veelvuldige en onverklaarbare voorraadverschillen heeft Technische Unie op 7 november 2024 opdracht gegeven tot het uitvoeren van een intern onderzoek, dat meerdere maanden in beslag heeft genomen en is vastgelegd in een verslag van 16 juli 2025. Op 23 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, hetgeen bij brief van gelijke datum is bevestigd. In deze brief is vermeld dat uit het interne onderzoek is gebleken dat werknemer meermalen goedkope producten heeft besteld, terwijl andere, aanzienlijk duurdere producten bij hem thuis zijn geleverd zonder dat werknemer dit heeft gemeld of de producten heeft geretourneerd. Ter onderbouwing zijn vier concrete voorbeelden genoemd. Daarnaast is aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer op meerdere momenten afwijkend heeft gewerkt bij het plaatsen en verplaatsen van artikelen in het magazijn. Werknemer heeft in het ontslag berust, waardoor het dienstverband op 23 juni 2025 is geëindigd. Technische Unie heeft op 31 juli 2025 aangifte van verduistering gedaan. Tussen partijen is een procedure aanhangig bij de rechtbank Rotterdam waarin Technische Unie een aanzienlijke schadevergoeding vordert. Werknemer verzoekt primair om toekenning van een billijke vergoeding van € 200.000 bruto en daarnaast om betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Subsidiair verzoekt hij betaling van de transitievergoeding. Voorts vordert hij betaling van de eindafrekening, de waarde van door hem gekochte obligaties en een vergoeding van juridische kosten. Aan zijn verzoeken legt werknemer ten grondslag dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Technische Unie voert verweer en stelt dat er sprake is van een rechtsgeldig en onverwijld gegeven ontslag op staande voet en dat zij zich beroept op verrekening dan wel opschorting.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval heeft Technische Unie onvoldoende voortvarend gehandeld. Zij heeft toegelicht dat er al langere tijd sprake was van onverklaarbare voorraadtekorten en dat artikelen om onduidelijke redenen werden verplaatst. Nadat een eerdere poging geen resultaat had, is in november 2024 een grootschalig intern onderzoek gestart. Vanaf januari 2025 is een geheime camera in het magazijn geïnstalleerd. Na opnieuw geconstateerde voorraadverschillen zijn camerabeelden bekeken, waaruit bleek dat werknemer op meerdere momenten afwijkende handelingen had verricht. Vervolgens zijn op 11 juni 2025 de personeelsgegevens van werknemer opgevraagd en is zijn bestelgeschiedenis onderzocht. Ook bij een door werknemer geplaatste bestelling zijn onregelmatigheden aangetroffen. Op 23 juni 2025 is werknemer met deze bevindingen geconfronteerd en diezelfde dag op staande voet ontslagen. Hoewel van een werkgever mag worden verwacht dat zorgvuldig onderzoek plaatsvindt, heeft Technische Unie onvoldoende verklaard waarom het na 2 juni 2025 nog 21 dagen heeft geduurd voordat tot ontslag werd overgegaan. Werknemer was al vanaf maart 2025 in beeld en het onderzoek had vanaf 2 juni 2025 voortvarender moeten worden uitgevoerd. De conclusie is dat het ontslag niet onverwijld en dus niet rechtsgeldig is gegeven. Daarmee heeft werknemer in beginsel recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter is echter van oordeel dat er wel sprake is van een dringende reden. Werknemer wordt verweten dat hij gedurende meerdere jaren goedkope producten heeft besteld en betaald, terwijl andere, veel duurdere producten bij hem thuis zijn geleverd en hij die heeft gehouden. Technische Unie heeft toegelicht dat werknemer aldus een groot aantal dure producten heeft verkregen zonder daarvoor de juiste prijs te betalen. Dit is aan het licht gekomen na een uitgebreid onderzoek, mede vanwege het afwijkende gedrag van werknemer. Technische Unie heeft haar stellingen onderbouwd met foto's en administratieve gegevens. Dat werknemer niet zou hebben geweten dat andere artikelen zijn geleverd dan hij had besteld, acht de kantonrechter onaannemelijk gelet op de omvang van de geleverde producten. Vaststaat dat werknemer grote dozen op pallets heeft ontvangen. Dat werknemer stelt de dozen ongeopend te hebben doorgestuurd naar familie in Suriname, komt voor zijn rekening en risico. Technische Unie heeft voldoende onderbouwd op welke wijze werknemer ervoor heeft gezorgd dat andere, duurdere artikelen werden geleverd dan administratief waren besteld en betaald. Het verweer van werknemer is onvoldoende onderbouwd en wordt gepasseerd. Met voldoende zekerheid is vast komen te staan dat werknemer Technische Unie gedurende langere tijd bewust financieel heeft benadeeld, hetgeen een dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Dat werknemer op de dag van het gesprek kennis kreeg van het plotselinge overlijden van zijn moeder is ongelukkig, maar neemt de verwijtbaarheid niet weg. Ook het lange dienstverband en de gevolgen van het ontslag leiden niet tot een ander oordeel.

Hoewel werknemer in beginsel recht heeft op een billijke vergoeding, stelt de kantonrechter deze vast op nihil wegens ernstig verwijtbaar handelen. Wel heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De wettelijke verhoging wordt afgewezen. De transitievergoeding is niet verschuldigd. De nevenvorderingen blijven

onbehandeld, nu Technische Unie zich beroept op verrekening met een aanzienlijke schadevordering die in een afzonderlijke procedure aan de orde is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9311

Zaaknummer: 11847245 \ EA VERZ 25-962

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: R.M. Dessaur, A. van der Vis en Pollaert

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:672 lid 11 BW , 7:673 lid 1 BW en 7:681 BW