

RECHTSPRAAK

Het meenemen van een tas met waardevolle inhoud van de werkplek en het vervolgens niet naleven van de geldende regels vormde een dringende reden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 april 2025 in dienst getreden bij GOM in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een bepaling opgenomen inhoudend dat er niet zonder toestemming gebruik mag worden gemaakt van eigendommen van de klant of het verplaatsen hiervan. In de Bedrijfscode Facilicom Group staat opgenomen dat er geen strafbare feiten mogen worden begaan. In de procedure fraude- en diefstalmeldingen staat de definitie van diefstal opgenomen. In de voor werknemer toepasselijke Schipholregels is een bepaling opgenomen over gevonden voorwerpen. Op 23 juni 2025 heeft werknemer een van de werkplek afkomstige tas met inhoud mee naar huis genomen. In deze tas zaten een iPhone, AirPods en een horloge. Op 6 augustus 2025 is werknemer op zijn woonadres aangehouden en vervolgens op locatie verhoord door de Koninklijke Marechaussee, wegens verdenking van diefstal van een tas met inhoud van een Schipholpassagier op 23 juni 2025. Werknemer is op deze dag en de daarop volgende dag, 7 augustus 2025, niet op het werk verschenen. Bij brief van 8 augustus 2025 heeft GOM werknemer direct geschorst zonder behoud van loon. Op 11 augustus 2025 heeft een (hoor- en wederhoor) gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en Business Partner bij GOM. Aan het eind van het gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. In de brief aan werknemer van 12 augustus 2025 is het mondeling aangezegde ontslag aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 20.000, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

Ter beantwoording ligt allereerst de vraag voor of het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven is. Voor de beoordeling van de vraag of het door GOM aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in de brief maatgevend en wordt het geschil afgebakend door de daarin genoemde verwijten. Het gaat in dit geschil slechts om de vraag of er sprake is van een dringende reden, omdat werknemer niet betwist dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het meenemen van de tas door werknemer in de gegeven omstandigheden een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Hiervoor is het volgende van belang. Werknemer was ervan op de hoogte, dan wel had ervan op de hoogte moeten zijn, dat het vanaf de werkplek meenemen van de tas niet was toegestaan. In de

arbeidsovereenkomst van werknemer staat namelijk uitdrukkelijk opgenomen dat *'eigendommen van de klant'* niet verplaatst mogen worden naar een andere plek binnen of buiten de klantlocatie. De stelling van werknemer dat hij ervan uitging dat het afval betrof, kan in dit verband niet als steekhoudend worden aangemerkt. Werknemer heeft ter zitting immers aangegeven dat hij de tas heeft meegenomen om de specifieke reden dat het om een 'mooie' tas ging. Het had werknemer dus duidelijk moeten zijn dat het niet om afval, maar om (een) eigendom(men) van een klant ging. Uit de Schipholregels, die onbetwist onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst van werknemer, valt op te maken dat werknemer, als 'vinder van een zaak' gehouden was om – kort gezegd – de tas (met inhoud) binnen 24 uur af te geven bij de afdeling gevonden voorwerpen van Schiphol. Werknemer heeft hier niet aan voldaan. Dit handelen is naar het oordeel van de kantonrechter (in ieder geval) te kwalificeren als diefstal in de zin van de procedure fraude- en diefstalmeldingen van Facilicom, die onbetwist ook onderdeel is van de arbeidsovereenkomst van werknemer. Ook los van de hiervoor besproken regelgeving kan er naar het oordeel van de kantonrechter geen misverstand over bestaan dat je als werknemer geen zaken als de onderhavige mee mag nemen van de werkplek. Of werknemer op het moment dat hij besloot de tas mee naar huis te nemen al meteen in de tas heeft gekeken, hetgeen hij zelf ontkent, is in dat verband niet zo belangrijk. Op grond van artikel 7:678 lid 2 sub d BW vormt diefstal door een werknemer voor de werkgever een dringende reden om tot ontslag op staande voet over te gaan. Daar komt bij dat werknemer zowel op 6 als 7 augustus 2025 ongeoorloofd niet op het werk is verschenen, zonder GOM daarover in te lichten. Ook dit valt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in hoge mate te verwijten. De conclusie luidt dan ook dat GOM werknemer rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft geen persoonlijke omstandigheden aangevoerd die van dien aard zijn dat GOM van het ontslag op staande voet had moeten afzien. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:130

Zaaknummer: 11924616 \ AO VERZ 25-137

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: L. Biemond en R.L. van Heusden

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW