

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding nu werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zich herhaaldelijk schuldig te maken aan diefstal van goederen uit de KLM-lounge en aan dagdieverij door structureel minder te werken dan overeengekomen.

Feiten

Werknemer is op 2 juni 2008 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van GOM Schoonhouden B.V. (hierna: GOM). Hij vervult de functie van meewerkend voorman I en voert schoonmaakwerkzaamheden uit in het beveiligde KLM-gebied op Schiphol, waaronder KLM-lounges 25 en 52. Sinds 13 december 2024 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt en werkt hij kortere diensten (vijf uur in plaats van acht uur). In het voorjaar van 2025 heeft KLM meerdere meldingen ontvangen van vermissingen van goederen uit KLM-lounge 52. KLM Security Services heeft daarop onderzoek gedaan naar schoonmaakmedewerkers in de nachtdienst. In het onderzoeksrapport van 12 juni 2025 is vermeld dat op camerabeelden is te zien dat werknemer bij aanvang van zijn dienst een rugtas bij zich draagt welke bij het verlaten van de lounge zichtbaar voller is. In de nacht van 7 op 8 juni 2025 heeft een observatie en personeelscontrole plaatsgevonden. In de rugtas van werknemer werd een Albert Heijn-tas aangetroffen met 14 bananen (twee trossen) en 13 losse sinaasappels, alsmede onder meer drie brillen en een oplaadkabel. Werknemer verklaarde dat alle goederen van hem waren en dat hij het fruit voor aanvang van zijn dienst had gekocht bij Albert Heijn op Schiphol Plaza, rond 21.45 uur voor ongeveer € 20. Aanvankelijk gaf hij aan te hebben gepind, later dat hij contant had afgerekend. Navraag bij de filiaalmanager wees uit dat rond het genoemde tijdstip geen bananen en sinaasappels zijn afgerekend, dat werknemer niet te zien is op de camerabeelden en dat geen losse sinaasappels worden aangeboden. Volgens het rapport is het dan ook onmogelijk dat werknemer deze heeft aangeschaft zoals hij verklaarde. Uit de camerabeelden van de lounge blijkt dat werknemer met een volle AH-tas vanuit de keuken naar de werkkast loopt en kort daarna met een zichtbaar volle rugzak de lounge verlaat. In het rapport is geconcludeerd dat, gezien hetgeen op camerabeelden is te zien in combinatie met de verklaring die niet strookt met de werkelijkheid, het niet anders kan dan dat werknemer de goederen uit de lounge heeft weggenomen. Tevens is te zien dat werknemer goederen uit de kast met gevonden voorwerpen haalt en in zijn zak stopt. Verder is vermeld dat hij met zeer grote regelmaat korte diensten werkt en werktijden noteert die niet overeenkomen met zijn rooster. Op 18 juni 2025 heeft KLM Security Services aangifte gedaan van diefstal. Diezelfde dag heeft een gesprek plaatsgevonden tussen vertegenwoordigers van GOM en werknemer. Werknemer heeft onder meer verklaard dat hij niet weet wat er in de volle tas zat toen hij de keuken uitkwam, dat hij het fruit los bij het AH-filiaal heeft gekocht en dat hij in de kast met

gevonden voorwerpen keek omdat daar koffiebekers stonden die hij wilde gebruiken en schoonmaken. Hij heeft verklaard dat hij vanwege zijn fysieke beperking maximaal vijf uur per dag werkt en dat hij in de nacht van 7 op 8 juni eerder is weggegaan omdat hij zich niet lekker voelde en wist dat hij dit had moeten melden. Op 26 juni 2025 zijn diverse bewakingsbeelden bekeken. Daarbij is verklaard dat te zien is dat werknemer meerdere malen de kast met gevonden voorwerpen doorzoekt, goederen zoals een bril, kabels en een powerbank in zijn broekzak stopt, en de lounge verlaat met een volle rugzak. GOM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op de i-grond. GOM legt daaraan ten grondslag dat werknemer herhaaldelijk goederen van haar opdrachtgever KLM heeft weggenomen en structureel minder uren heeft gewerkt dan was afgesproken. Werknemer voert verweer en betwist dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal en/of dagdieverij. Hij stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. GOM heeft met het onderzoeksrapport van KLM Security Services, de verklaringen van haar vertegenwoordigers en de overgelegde schermafdrucken van de camerabeelden voldoende aangetoond dat werknemer zich herhaaldelijk schuldig heeft gemaakt aan diefstal van goederen uit de KLM-lounge. Uit de camerabeelden blijkt dat werknemer met lege handen de keuken binnengaat en er met een volle tas weer uitkomt, waarna hij naar de kleedruimte loopt en kort daarna vertrekt met een zichtbaar volle rugzak. Tevens is te zien dat hij meermalen goederen uit de kast met gevonden voorwerpen in zijn broekzak steekt. De verklaring van werknemer over de herkomst van het fruit is onderzocht en ontkracht. De kantonrechter ziet geen aanleiding te twijfelen aan de betrouwbaarheid van de verklaringen over wat op de camerabeelden is te zien. Diefstal is bij wet verboden en het wegnemen van goederen is op zichzelf voldoende om ontbinding op de e-grond te rechtvaardigen. Dat de goederen een beperkte waarde vertegenwoordigen en dat werknemer een lang dienstverband heeft, legt gelet op het structurele karakter van de gedragingen onvoldoende gewicht in de schaal. Daarnaast staat voldoende vast dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan dagdieverij. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vijf uur per dienst kon werken. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij dit ook deed. Vaststaat dat hij in de periode van 10 mei tot en met 7 juni 2025 meerdere diensten niet is verschenen dan wel aanmerkelijk korter heeft gewerkt, zonder zich (deugdelijk) af te melden. Zijn verweer dat dit verband hield met zijn arbeidsongeschiktheid is onvoldoende onderbouwd en wordt verworpen. De kantonrechter is van oordeel dat zowel de diefstal als de dagdieverij, afzonderlijk en in onderlinge samenhang bezien, moeten worden aangemerkt als verwijtbaar handelen of nalaten, zodanig dat van GOM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gedrag van werknemer kwalificeert als ernstig verwijtbaar, gelet op de duur en de ernst van de gedragingen en het structurele patroon waarbij hij KLM en/of GOM heeft benadeeld ten gunste van zichzelf.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toepassing van een opzegtermijn en werknemer heeft geen aanspraak op een transitievergoeding. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat geen aanleiding, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door GOM. De proceskosten komen voor rekening van werknemer, omdat hij overwegend in het ongelijk wordt gesteld en er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten aan zijn zijde.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:520

Zaaknummer: 11948601 \ AO VERZ 25-143

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: R. Hartman en S. Meulstee-van den Berg

Wetsartikelen: 7:671b lid 6 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW