

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal door beveiligiger is niet onverwijld gegeven en daardoor ongeldig, maar het diefstalgedrag is ernstig verwijtbaar zodat werknemer wel een gefixeerde schadevergoeding wegens het ontbreken van opzegtermijn krijgt, maar geen transitievergoeding en geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 28 februari 2018 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van De Vlaardingse Beveiligingsdienst B.V., h.o.d.n. TCS Static Security Services (hierna: TCS), en per 3 december 2023 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet bij TCS. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Particuliere Beveiliging van toepassing. Werknemer werkte als beveiligiger bij opdrachtgever DHL. Op 4 december 2025 heeft werknemer zonder toestemming sigaretten van een collega weggenomen. Op vrijdag 12 december 2025 wordt TCS door DHL hierover geïnformeerd; de directeur van TCS (hierna: [naam 1]) bekijkt diezelfde dag camerabeelden waarop de diefstal is te zien, confronteert werknemer hiermee, waarna werknemer direct erkent dat hij sigaretten heeft weggenomen en een schriftelijke spijtbetuiging opstelt. [naam 1] neemt die dag geen formele maatregelen zoals schorsing of inneming/blokkering van toegangspassen; werknemer kan de maandag daarop opnieuw op het werk verschijnen. Maandag 15 december 2025 belt [naam 1] in de ochtend zijn gemachtigde voor juridisch advies. Rond 11.00 uur krijgt hij te horen dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. TCS laat werknemer echter pas om 15.08 uur die dag door de planner telefonisch op staande voet ontslaan; het ontslag wordt schriftelijk bevestigd per e-mail en aangetekende brief, met daarin ook een aanbod voor een vaststellingsovereenkomst, dat werknemer niet accepteert. TCS verzoekt in deze procedure onder meer om toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een verklaring voor recht dat geen transitievergoeding verschuldigd is, en veroordeling van werknemer in de proceskosten. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon, en subsidiair om een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, uitbetaling van resterend verlofsaldo en opgebouwde vakantietoeslag, alles met wettelijke verhoging en rente. Partijen twisten in het bijzonder over de rechtsgeldigheid (onverwijldheid) van het ontslag op staande voet, de vraag of werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de daaruit voortvloeiende aanspraken op gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke

vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet en onverwijldheid

Tijdens de zitting verklaart werknemer dat hij niet terug wil keren naar TCS en inmiddels elders werkt. De kantonrechter begrijpt dit als berusting in het ontslag, zodat de arbeidsovereenkomst op 15 december 2025 is geëindigd en het primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag niet meer aan de orde komt. Voor de beoordeling van de vergoedingsverzoeken moet echter worden vastgesteld of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. TCS was op 12 december 2025 al op de hoogte van de diefstal: [naam 1] is die ochtend door DHL gebeld, is naar de locatie gekomen, heeft rond lunchtijd de camerabeelden gezien en werknemer geconfronteerd, waarna werknemer de diefstal erkende. TCS beroept zich erop dat [naam 1] eerst juridisch advies moest inwinnen en dat hij zijn gemachtigde pas op maandag 15 december 2025 omstreeks 11.00 uur kon spreken. Nadien heeft TCS echter nog tot 15.08 uur gewacht om het ontslag telefonisch aan te zeggen, terwijl werknemer die middag gewoon op het werk verscheen en met zijn dienst was begonnen. Er zijn geen maatregelen genomen zoals schorsing, blokkade van passen of een expliciet verbod om op het werk te verschijnen. Gelet op de ernst van de gedraging (diefstal door een beveiligder op een "high value"-locatie), de directe duidelijkheid daarover op 12 december en het feit dat [naam 1] op 15 december in de ochtend al juridisch advies had gekregen, had TCS uiterlijk direct na dat telefoongesprek tot ontslag op staande voet moeten overgaan of werknemer in ieder geval onmiddellijk moeten meedelen dat hij niet mocht werken. Het wachten tot 15.08 uur en het uitblijven van beschermende maatregelen maakt dat niet is gehandeld met de vereiste voortvarendheid. Het ontslag op staande voet is daarom niet onverwijld gegeven en dus niet rechtsgeldig.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:8543

Zaaknummer: 12044670 \ EJ VERZ 26-70029

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: L.S. van Dis en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW