

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, nu niet is komen vast te staan dat werknemer zonder toestemming kartonnen ton met inhoud heeft meegenomen. Werkgever heeft voorts niet aangetoond dat er sprake is van bestendig beleid ten aanzien van verbod op meenemen (afval)producten.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2020 in dienst bij ACE Pharmaceuticals B.V. (hierna: ACE). Op 14 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zonder toestemming een kartonnen ton waarin zich witte doppen en maatschepjes bevonden, zou hebben meegenomen. Werknemer ontkent dat hij die ton en/of de inhoud daarvan heeft meegenomen en wijst erop dat dit ook nergens uit blijkt. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt toekenning van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. ACE stelt dat zij weet dat werknemer de ton heeft meegenomen, omdat zij een tag in die ton heeft geplaatst en ACE die tag via een app heeft kunnen volgen. ACE zegt dat zij door het volgen van de tag heeft geconstateerd dat de kartonnen doos binnen de provincie Noord-Holland is vervoerd. Zo zou de doos volgens ACE eerst naar Zaandam zijn vervoerd, wat volgens haar bevestigt dat werknemer de ton heeft meegenomen, omdat hij in Noord-Holland woont. De kantonrechter heeft echter niet kunnen vaststellen dat ACE een tag in de kartonnen doos heeft geplaatst, want dat is niet te zien op de door ACE overgelegde foto's. Dat maakt dat het even goed zo kan zijn dat de tag bijvoorbeeld in of onder de auto van werknemer of een ander persoon was geplaatst of in een ander product, zoals werknemer ook naar voren heeft gebracht. Op basis van voorgaande informatie kan de kantonrechter niet vaststellen dat werknemer een kartonnen ton met inhoud heeft meegenomen. Volgens ACE heeft zij ook aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer twee blauwe vaten heeft meegenomen. De kantonrechter volgt ACE daarin niet. Dit blijkt immers niet uit de ontslagbrief. Zelfs als de kantonrechter wel zou aannemen dat het meenemen van de blauwe vaten aan het ontslag ten grondslag is gelegd, dan nog is dit onvoldoende voor het aannemen van een dringende reden. Werknemer is weliswaar op 30 november 2023 aangesproken en schriftelijk gewaarschuwd voor het meenemen van (afval)producten van ACE, maar in die waarschuwing staat ook dat ACE erkent dat haar beleid op dit gebied niet helder is en verduidelijking behoeft en dat zij dit organisatiebreed zal

oppakken en verduidelijken. Tijdens de zitting is gebleken dat dit niet is gebeurd en volgens werknemer zijn er nog steeds veel werknemers die (afval)producten mee naar huis nemen. ACE heeft niet kunnen aantonen dat zij een bestendig beleid volgt en dat ook handhaaft. Er is dan ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Werknemer heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 6.263,10 bruto), de transitievergoeding (€ 4.346,61 bruto) en een billijke vergoeding (€ 10.020,97 bruto). De kantonrechter berekent de billijke vergoeding met als uitgangspunt het loon dat werknemer nog over de maanden juli tot en met oktober 2025 zou hebben ontvangen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 11-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:7829

**Zaaknummer:** 11744851 \ ME VERZ 25-86 BW 31650

**Rechters:** J.M. van Wegen

**Advocaten:** M.B. Chylinska en E.W. Kingma

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