

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet wegens het nemen van meer fruit uit de fruitmand voor personeel dan volgens werkgeefster was toegestaan. Geen sprake van een dringende reden.*Feiten*

Werknemer is op 25 februari 2023 in dienst getreden bij Autoradam Autoverhuur en Leasing B.V. (hierna: Autoradam) in de functie van hiker. In de arbeidsovereenkomst is het huishoudelijke reglement van Autoradam van toepassing verklaard waarin een zerotolerancebeleid is opgenomen voor fraude en diefstal door medewerkers. Vanaf februari 2024 heeft Autoradam wekelijks op maandag op iedere vestiging een fruitmand beschikbaar gesteld ter bevordering van de gezondheid van haar medewerkers. Werknemer heeft op maandag 10 maart 2025 aan het einde van zijn werkdag enkele stuks fruit uit de nieuwe kist gepakt en meegenomen. Dit is door een bewakingscamera vastgelegd. Op het gebeuren is werknemer (en twee andere collega's) de volgende dag aangesproken door zijn leidinggevende en de HR-manager. Op woensdag 12 maart 2025 is werknemer op non-actief gesteld en is hem meegedeeld dat het gedrag als diefstal wordt beschouwd. Op vrijdag 14 maart 2025 zijn werknemer en zijn twee collega's mondeling op staande voet ontslagen. Dit ontslag is op 17 maart 2025 schriftelijk bevestigd. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht de opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. De soortgelijke verzoeken van de twee andere collega's zijn toegewezen. Werknemer is tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep gekomen. De bedoeling van het hoger beroep is dat Autoradam wordt veroordeeld tot betaling van diverse vergoedingen (voor onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding). Volgens werknemer is het ontslag niet onverwijld gegeven en is er geen dringende reden.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Volgens het hof is voldoende voortvarend gehandeld en is het ontslag op staande voet daarom wel onverwijld gegeven. Daarentegen is er geen dringende reden aanwezig. Autoradam beroept zich op haar zerotolerancebeleid bij diefstal, maar in de situatie die hier aan de orde is, gaat het juist om goederen (fruit) die bestemd zijn om zonder betaling te worden gepakt en genuttigd door de werknemers. Voor dit geval is niet gebleken van kenbaar beleid. Volgens Autoradam zijn ook de (papieren) tasjes waarin het fruit is meegenomen gestolen. Het zonder toestemming meenemen van die tasjes is naar het oordeel van het hof echter niet voldoende duidelijk als reden voor ontslag opgegeven. Werknemer had, zo oordeelt het hof, wel moeten begrijpen dat het niet de bedoeling was om de voor alle

collega's bestemde inhoud van de kist voor ongeveer een kwart deel te legen, maar dat is niet genoeg voor het toepassen van de hardste arbeidsrechtelijke sanctie die een ontslag op staande voet is. De onbehoorlijkheid van het gedrag van werknemer wordt bovendien ook een beetje gekleurd door de omstandigheid dat het Ramadan was en werknemer, die daarom vastte, pas laat mocht eten. Dat was de reden waarom hij niet ter plaatse een stuk fruit at maar het fruit mee wilde nemen. Verder heeft werknemer toegelicht dat hij vrijwel altijd in het weekend werkte, en dat de fruitkist van de maandag ervoor dan leeg of zo goed als leeg was, zodat hij nauwelijks had geprofiteerd van het nieuwe gezondheidsbeleid. Dit rechtvaardigt geen inhaalslag, maar wekt wel enig begrip voor het feit dat werknemer deze ene keer niet volstond met één peer. Werknemer heeft daarom recht op de vergoeding voor onregelmatig ontslag, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De billijke vergoeding stelt het hof vast op een bedrag van € 7.500 bruto en waarbij het rekening heeft gehouden met vier brutomaandsalarissen, de narigheid die het plotselinge wegvallen van inkomen met zich meebrengt, het geringe verschil tussen het uit te betalen loon en ontvangen loon in periode 2025-3 én het gemis van het toegezegde contract voor onbepaalde tijd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2336

Zaaknummer: 200.360.604/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.W.J.M. Kemperink en C.C. Oberman

Advocaten: T.B.M. Kersten en W.F. Wienen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW