

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet door TKH Logistics B.V. van werknemer die diefstal pleegde was rechtmatig. Afwijzing verzoek billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2019 in dienst getreden bij TKH Logistics B.V. (hierna: TKH) in de functie van magazijnmedewerker. Op 30 januari 2026 ontving TKH een tip van een klant dat producten uit het magazijn van TKH te koop werden aangeboden via Marktplaats. Na onderzoek heeft TKH geconstateerd dat werknemer hier vermoedelijk verantwoordelijk voor was. Diezelfde dag nodigde TKH werknemer uit voor een gesprek, en heeft hem toen op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding en loon. Voorwaardelijk verzoekt TKH ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Vast is komen te staan dat werknemer de producten zonder betaling heeft weggenomen uit het magazijn van TKH en deze te koop heeft aangeboden via Marktplaats. Eerst heeft werknemer ontkend dat de producten uit het magazijn van TKH afkomstig waren door te stellen dat zijn vrouw één ervan mogelijk via een webshop had gekocht, hetgeen hij niet kon aantonen met aankoopbewijzen. Later erkende werknemer dat de producten van TKH afkomstig waren, maar gaf hij aan dat deze wegens beschadiging gratis door personeel van TKH mochten worden meegenomen. Dit acht de kantonrechter ongeloofwaardig gelet op de uitvoerig gemotiveerde uitleg van TKH dat dergelijke producten met een hoge verkoopwaarde bij beschadiging altijd terug worden gestuurd en nooit gratis worden aangeboden aan personeel. Ook de substantiële wijziging in de verklaring van werknemer draagt niet bij aan de geloofwaardigheid van zijn tweede verklaring. De hiermee vaststaande diefstal vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet. Deze reden is onverwijld en voldoende duidelijk aan werknemer meegedeeld. Het ontslag op staande voet is daarmee rechtsgeldig gegeven, zodat er geen aanleiding is voor toewijzing van een billijke vergoeding of transitievergoeding. Evenmin geeft dit aanleiding tot toewijzing van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging aan werknemer, nu TKH niet gebonden was aan een opzegtermijn onder deze omstandigheden. Werknemer heeft tijdens de procedure alsnog berust in het eindigen van de arbeidsovereenkomst op 30 januari 2026 en kan daarom geen aanspraak meer maken op loon na deze datum. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3703

Zaaknummer: 12160067

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: mr. drs. I. Lintsen en mr. S. Groen

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:681 BW