

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet voor het meermaals meenemen van hamburgers: werkgever voerde geen duidelijk en consequent gehandhaafd zerotolerancebeleid en had bij een 25-jarig goed dienstverband met een waarschuwing kunnen volstaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2001 in dienst bij werkgever, een groothandel in vlees en vleesproducten, als productiemedewerker. Hij verdient € 6.280,16 bruto per maand inclusief toeslagen en overwerkvergoeding. Werknemers kunnen producten van de werkgever kopen, waarbij zij deze vooraf moeten bestellen en de bestelling moet worden geregistreerd en betaald. In de kantine hangen instructies waarin onder meer staat dat werknemers producten niet zelf mogen pakken of apart leggen. Op 11 maart 2026 is werknemer aangesproken omdat hij vier hamburgers had meegenomen die niet waren geregistreerd. Uit camerabeelden bleek vervolgens dat hij ook op meerdere eerdere momenten hamburgers had meegenomen zonder deze te bestellen, registreren en betalen. Na gesprekken met werknemer en onderzoek naar de camerabeelden heeft werkgever hem op 17 maart 2026 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Hij verzoekt onder meer om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en betaling van achterstallig loon, vakantiebijslag en vakantie-uren. Werkgever stelt daartegenover dat er sprake was van een dringende reden en verzoekt in een tegenverzoek om betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Voor de beoordeling of er sprake is van een dringende reden moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen, waaronder de aard en ernst van het gedrag, de duur van het dienstverband, het functioneren van de werknemer, zijn leeftijd en de gevolgen van het ontslag. Vaststaat dat werknemer meermaals hamburgers heeft meegenomen zonder deze te registreren en te betalen. Werkgever heeft echter onvoldoende aangetoond dat hij daadwerkelijk een zerotolerancebeleid voerde. De gestelde brief uit juni 2024 waarin werknemers zouden zijn gewezen op mogelijke disciplinaire consequenties was volgens de

kantonrechter onvoldoende. Niet bleek dat het beleid daarna duidelijk en herhaaldelijk onder de aandacht van werknemers was gebracht of consequent werd gecontroleerd en gehandhaafd. Bovendien bleek uit verklaringen dat ook andere werknemers regelmatig producten opaten of meenamen zonder de formele bestelprocedure te volgen en dat werkgever hiervan op de hoogte was. Het meermaals meenemen van enkele hamburgers levert daarom geen dringende reden op. Daarbij weegt mee dat werknemer geen leidinggevende functie had, al 25 jaar in dienst was en tot het ontslag kennelijk naar tevredenheid had gefunctioneerd. Juist vanwege dat lange dienstverband had werkgever volgens de kantonrechter kunnen volstaan met een lichtere sanctie, zoals een waarschuwing. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig.

Vergoedingen

Omdat werknemer in het ontslag berust, eindigt de arbeidsovereenkomst per 17 maart 2026. Werknemer heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 30.477,24 en een transitievergoeding van € 56.815,50. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 159.464,66 bruto toe. Het niet-rechtsgeldige ontslag op staande voet is ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Bij de begroting gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer zonder het ontslag tot zijn pensioen bij werkgever zou zijn blijven werken. Daarbij zijn onder meer zijn 25-jarige dienstverband, zijn leeftijd van 64 jaar en zijn beperkte kansen om elders een vergelijkbaar inkomen te verdienen van belang. De inkomens- en pensioenschade wordt, na aftrek van de WW-uitkering, begroot op € 210.000. Na aftrek van de transitievergoeding en optelling van de gemiste jubileumuitkering resteert een billijke vergoeding van € 159.464,66.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5810

Zaaknummer: 12218045 \ UE VERZ 26-190

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: N.J.M. Derks en M.J.W. Hoek

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW