

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontslag op staande voet wegens het wegnemen van een sigaret van een collega is rechtsgeldig.

Werknemer is sinds 1 oktober 2007 in dienst in de functie productiemedewerker C. Op 13 mei 2015 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het zonder toestemming één c.q. meerdere sigaretten van een collega meenemen. De diefstal is door collega S met een telefoon gefilmd. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden (art. 7:685 BW).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het door een werknemer-collega maken van filmopnames is niet zodanig in strijd met de persoonlijke levenssfeer van werknemer dat werkgeefster het materiaal niet zou mogen gebruiken. Vast is komen te staan dat de ooit verleende toestemming door S voor het nemen van een sigaret in ieder geval niet meer na mei 2014 gold, dat werknemer eenmaal sigaretten van S heeft weggenomen, dat werknemer tot de confrontatie met het bewijsmateriaal heeft ontkend dat hij een sigaret heeft weggenomen en dat dit wegnemen valt de kwalificeren als stelen/diefstal, daargelaten of aan alle strafvorderlijke en strafrechtelijke elementen voor strafrechtelijk bewijs van 'diefstal' is voldaan. Er is sprake van een objectieve dringende reden (art. 7:678 lid 2 aanhef en onderdeel d BW). De kantonrechter rekent het werknemer daarbij zwaar aan dat hij niet bij de eerste confrontatie met S spontaan (of wellicht al daarvoor) heeft gezegd dat hij een sigaret (een of twee) had meegenomen. Het verheimelijken daarvan maakt dat hij het vertrouwen van zijn collega's en van zijn werkgever schaadt. De gevolgen van een ontslag op staande voet zijn voor werknemer ingrijpend. De vraag is of (de gevolgen van) een ontslag op staande voet in verhouding staan tot diefstal of wegneming van zaken met een zeer geringe waarde, zoals een of twee sigaretten, ook wel bagateldelicten genoemd. De rechtspraak kent twee benaderingen: de strenge benadering en de minder strenge benadering (bijv. HR 21 januari 2000, *JAR* 2000/45). De kantonrechter hanteert de vuistregel dat fraude of diefstal ook bij zaken van relatief geringe waarde in beginsel een dringende reden oplevert wanneer de werkgever vooraf duidelijk heeft laten weten zulk gedrag niet te zullen tolereren. Afwijking van die regel is gewettigd wanneer er bijzondere omstandigheden zijn die een andere kant op wijzen. Vast staat in deze zaak dat werkgeefster niet duidelijk heeft laten weten zulk gedrag niet te tolereren. In dit geval zijn die bijzondere omstandigheden aanwezig. Te weten: ontvreemding van de zaak van een werknemer-collega, de ontkenning daarvan, het niet spontaan melden van het gebruik van een sigaret of een spontaan excuus daarvoor. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-08-2015

Zaaknummer: 4147133 \ AZ VERZ 15-147