

RECHTSPRAAK

Deen Winkel B.V./werkneemster

Ontslag op staande voet van een supermarktmedewerkster vanwege het nemen van een hap uit een donut wordt vernietigd. Wel onverwijld gegeven, geen dringende reden. Persoonlijke en financiële gevolgen van het ontslag op staande voet spelen hierbij een rol.

Ontbindingsverzoek werkgever wordt wel toegewezen, toekenning van 50% van de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is in 2000 in dienst getreden bij Deen als verkoop/kassamedewerker, tegen een salaris van € 850,03 bruto per maand. Deen heeft een huishoudelijk reglement. Daarin is onder meer een bepaling opgenomen over eten en drinken en diefstal. Werkneemster heeft bij brief van Deen van 20 februari 2015 een waarschuwing gehad voor het niet tijdig afrekenen van artikelen die werkneemster had genuttigd. In een brief van 11 juli 2016 is werkneemster gewaarschuwd vanwege het gebruik van producten uit de winkel zonder toestemming. Op 29 december 2016 is werkneemster gewaarschuwd voor het op niet juiste wijze afrekenen van haar boodschappen. In een brief van 20 januari 2017 heeft Deen aan werkneemster meegedeeld dat zij per direct is geschorst, in verband met het zonder toestemming toe-eigenen en nuttigen van een donut van Deen. Op 23 januari 2016 heeft Deen werkneemster op staande voet ontslagen. Deen verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster (voorwaardelijk) te ontbinden, voor het geval het ontslag op staande voet vernietigd wordt. Werkneemster vordert bij wijze van tegenverzoek vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het incident met de donut heeft plaatsgevonden op 17 januari 2017. De collega die het incident heeft gezien, kon dat incident op die dag niet aan zijn leidinggevende melden, omdat hij een vrije dag had. De collega was zelf vrij op 18 januari 2017 en heeft het incident daarom op 19 januari 2017 aan leidinggevende gemeld. Werkneemster werkte niet op 19 januari 2017 en in verband daarmee heeft leidinggevende op vrijdag 20 januari 2017 het incident met werkneemster besproken vóór aanvang van haar werk, waarna werkneemster is geschorst. Omdat leidinggevende niet bevoegd is om ontslag op staande voet te geven, heeft hij het incident doorgegeven aan en besproken met het hoofdkantoor van Deen. Bij het hoofdkantoor

van Deen heeft vervolgens beraad plaatsgevonden en is het personeelsdossier van werkneemster bekeken, waarna op maandag 23 januari 2017 is besloten om ontslag op staande voet te geven. Gelet op de hiervoor beschreven gang van zaken heeft Deen voldoende voortvarend gehandeld bij het geven van het ontslag op staande voet en de mededeling van de dringende reden. Werkneemster wordt wel gevolgd in haar standpunt dat geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet en dat dit ontslag dus niet rechtsgeldig is, op de volgende gronden. Vast staat dat werkneemster op 17 januari 2017, na afloop van de werktijd, in het magazijn van Deen een hap heeft genomen uit een donut die aan Deen toebehoorde. Niet betwist is de stelling van werkneemster dat het hier ging om een donut die deel uitmaakte van een grote partij donuts die na afloop van de werkdag zouden worden weggegooid, omdat deze donuts niet langer houdbaar waren. Werkneemster heeft door het nemen van de hap uit de donut op grove wijze haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, en met name de huisregels van Deen, geschonden. Er is temeer sprake van een grove schending van die verplichtingen, omdat werkneemster op 11 juli 2016 en 29 december 2016 nog was gewaarschuwd voor de hiervoor genoemde incidenten, die ook zagen op een schending van de huisregels. Deen stelt ook terecht dat zij er mede gelet op de aard van haar onderneming groot belang bij heeft om haar huisregels strikt toe te passen en te handhaven, om zodoende diefstal en fraude door eigen medewerkers zo veel mogelijk te voorkomen en tegen te gaan.

Ondanks de grove schending door werkneemster van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en het belang van Deen bij strikte handhaving van haar huisregels, is in dit geval ontslag op staande voet toch niet gerechtvaardigd, gelet op de persoonlijke en financiële gevolgen van het ontslag op staande voet voor werkneemster en de overige relevante omstandigheden. Daarbij wordt meegewogen dat werkneemster 17 jaar in dienst is geweest bij Deen. Verder is voldoende aannemelijk dat werkneemster door het ontslag op staande voet zal zijn aangewezen op een bijstandsuitkering waarop een sanctie zal worden toegepast, zoals zij op de zitting heeft toegelicht, hetgeen gelet op haar inkomenssituatie en haar positie als alleenstaande ouder ingrijpende gevolgen heeft. Daarbij komt dat uitgaande van een terecht ontslag op staande voet in dit geval ook toewijzing van de vordering van Deen tot betaling van de vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW in de rede zou liggen, hetgeen de financiële gevolgen voor werkneemster des te groter zou maken. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werkneemster recht op loon.

(Voorwaardelijk) ontbindingsverzoek

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, zodanig dat van Deen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij verwijst de kantonrechter naar hetgeen hiervoor is overwogen, te weten dat werkneemster door het nemen van de hap uit de donut op grove wijze haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, en met name de huisregels van Deen, heeft geschonden, terwijl zij bekend was met het strikte beleid van Deen, zoals

neergelegd in de huisregels. Gelet op artikel 7:669 lid 1 BW ligt herplaatsing niet in de rede, omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De arbeidsovereenkomst zal dus – onvoorwaardelijk – worden ontbonden. Hiervoor is geoordeeld dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daaruit volgt echter niet zonder meer dat ook geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkneemster. Hoewel in de praktijk een dringende reden ook vaak ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer zal opleveren, en omgekeerd, moeten beide begrippen onderscheiden worden en vallen zij niet altijd samen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet alleen het gevolg van verwijtbaar handelen van werkneemster, maar is dat handelen ook ernstig verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden met ingang van 1 april 2017.

(Gedeeltelijke) transitievergoeding

Werkneemster heeft verzocht voor recht te verklaren dat Deen een transitievergoeding verschuldigd is van € 6503 bruto. Nu hiervoor is geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, heeft zij in beginsel geen recht op een transitievergoeding. De kantonrechter ziet echter reden om toepassing te geven aan artikel 7:673 lid 8 BW. In dit geval is het nemen van een hap van de donut, de directe aanleiding voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een grove fout geweest van werkneemster die ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Tegelijkertijd is die fout een eenmalige geweest, in die zin dat de eerdere waarschuwingen aan het adres van werkneemster niet op (geheel) dezelfde schendingen van de huisregels zagen. Daarbij komt dat sprake is van een langdurig dienstverband van 17 jaar, dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst (al dan niet op termijn) gevolgen zal hebben voor de inkomenssituatie van werkneemster als alleenstaande ouder en dat zij gezien haar eenzijdige arbeidsverleden niet gemakkelijk een andere, vergelijkbare baan zal vinden. Het geheel vervallen van het recht op transitievergoeding is onder die omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De kantonrechter is van oordeel dat een gedeeltelijke toekenning, te weten 50% van de transitievergoeding, wel recht doet aan de omstandigheden van dit geval.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:2592

Zaaknummer: 5703294

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: K. Vriend en E. Akopova

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:673 lid 8 BW en 7:677 lid 2 BW