

RECHTSPRAAK

werkneemster/Action Nederland B.V.

Winkelmedewerkster die zonder voorafgaande toestemming chips (toebehorend aan werkgever) nuttigt, is onterecht op staande voet ontslagen. Hoewel werkgever belang heeft bij zerotolerancebeleid, is in dit geval onverwijld opzegging met al haar gevolgen niet te rechtvaardigen.

Feiten

Werkneemster is op 9 september 2008 in dienst getreden van Action. Werkneemster was laatstelijk werkzaam als winkelmedewerker. Op 15 december 2016 is zij op staande voet ontslagen. Een en ander is bij brief van 21 december 2016 bevestigd. Werkneemster zou tijdens haar werkzaamheden in de winkel een zak chips hebben gepakt en hiervan hebben gegeten. Action beschouwt dit als diefstal/verduistering en daarmee als dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt thans vernietiging van het ontslag op staande voet. Action verzoekt bij wijze van tegenverzoek de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

Vaststaat dat werkneemster – zoals zij ook zelf erkent – op 15 december 2016 onder werktijd een aan Action toebehorende zak potatochips uit het schap genomen heeft en van de via een scheur in de zak toegankelijke inhoud op verschillende momenten gegeten heeft. De verklaring die werkneemster ter zitting (en naar zij zegt ook al eerder in het ontslaggesprek) voor de gang van zaken gaf, namelijk dat zij eerder op de dag de gescheurde zak chips in het schap had zien liggen, kan dragend zijn. Ondanks het feit dat werkneemster de beschadigde zak chips wel erg lang onder zich gehouden heeft (met als bijkomend mogelijk oogmerk om er zo nu en dan wat chips uit te nemen), kan het verwijt aan haar adres niet verder gaan dan hetgeen in de ontslagbrief aangeduid is als ‘tijdens het werk op diverse momenten chips eten uit een aan Action toebehorende zak’. Werkneemster heeft door het nuttigen van chips dus in zeker opzicht een verplichting uit de arbeidsovereenkomst, in het bijzonder neergelegd in de huisregels van Action, geschonden. Voorts heeft Action belang bij strikte handhaving van haar huisregels (zerotolerancebeleid). Toch is in dit geval onverwijld opzegging met al haar gevolgen niet te rechtvaardigen. Het gaat immers om een werkneemster met een onbezoedeld

blazen en een lang en respectabel dienstverband. Gespreks- en functioneringsverslagen die op minder dan behoorlijk functioneren zouden wijzen, ontbreken en correspondentie die op het tegendeel wijst, is evenmin ingebracht. Verder is het onmiskenbare (en voor Action te verwachten) gevolg van een ontslag als het onderhavige dat werkneemster vooralsnog niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering en dat haar zelfs tijdelijk een recht op gemeentelijke bijstand ontzegd is. Zulks nog geheel afgezien van het brandmerk van 'dief' dat haar nu, mede door de aangifte van verduistering in dienstverband, opgeplakt is en dat haar voorlopig bij iedere sollicitatie dreigt op te breken. Waar zij op dit moment al kampt met (oude) schulden en als alleenstaande ouder met een kind van vier jaar niet weet hoe zij de eindjes aan elkaar moet knopen, is het wel uitermate wrang dat dit lot voor een belangrijk deel het resultaat is van een discutabele interpretatie van camerabeelden waaruit Action geconcludeerd heeft tot een zich doelbewust toe-eigenen van een zak chips. Waar een welwillender interpretatie, in combinatie met het meewegen van alle begeleidende omstandigheden, tot hoogstens een sanctie van veel geringer kaliber had kunnen én moeten leiden. Het voorgaande brengt met zich dat het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Action heeft zich voor beide ontbindingsgronden op exact dezelfde feiten en omstandigheden beroepen als in het voorgaande benoemd en behandeld zijn. Waar voor het overige niets meer is aangevoerd, kunnen beide gronden niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden. Voor zover er al sprake zou zijn van een duurzame ernstige verstoring van de arbeidsverhouding, is niet gebleken van substantiële en concrete inspanningen zijdens Action om een dergelijke verstoring van de onderlinge verhouding op te lossen.

Conclusie

Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Action wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:3257

Zaaknummer: 5726922 AZ VERZ 17-25

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: W.G.M.M. van Montfort en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW