

RECHTSPRAAK

werknemer/Yusen Logistics (Benelux) B.V.

Het zonder toestemming meenemen van verpakings- en ander afvalmateriaal uit de afvalbak levert geen dringende reden op. Voor werknemer was niet duidelijk dat dit niet was toegestaan en dit zou resulteren in een ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2014 bij Yusen in dienst getreden, laatstelijk in de functie van supervisor. Eind 2018 heeft Yusen een anonieme melding ontvangen dat er goederen waren ontvreemd. Naar aanleiding hiervan hebben Yamaha (de rechtsvoorganger van Yusen) en Yusen een onderzoeksbureau, VMB Security & Solutions, ingeschakeld. Op 15 april 2019 heeft VMB Yusen meegedeeld dat door middel van camerabeelden is geconstateerd dat werknemer zonder toestemming bedrijfseigendommen heeft meegenomen. Op 30 april 2019 heeft Yusen het door VMB van haar onderzoek opgemaakte 'Relaas van onderzoek' ontvangen. Vervolgens is werknemer (ook op 30 april 2019) op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Niet is komen vast te staan dat sprake is van een dringende reden. Ten aanzien van het verwijt dat werknemer zonder toestemming van zijn leidinggevende verpakingsmateriaal heeft meegenomen overweegt de kantonrechter dat werknemer heeft erkend dat hij zonder toestemming van zijn leidinggevende kartonnen dozen, piepschuim, houten planken en een stukje ijzer uit de afvalbak heeft meegenomen. Daarmee heeft werknemer wellicht gehandeld in strijd met de Arbeidsvoorwaarden. De kantonrechter oordeelt dat Yusen het door haar gepropageerde strikte beleid ter zake niet duidelijk schriftelijk heeft vastgelegd. Het is niet zo dat het werknemer op grond van deze Arbeidsvoorwaarden of de Gedragscode zonder meer duidelijk moest zijn dat het meenemen van verpakingsmateriaal dat toch zou worden weggegooid of ander afvalmateriaal niet is toegestaan en dat overtreding van dat verbod resulteert in een ontslag op staande voet. In de arbeidsvoorwaarden staat weliswaar dat men bedrijfseigendommen en productiemiddelen niet zonder toestemming mag meennemen, maar dat verpakingsmateriaal en/of afval daaronder ook moet worden begrepen is niet klip en klaar. Tevens is niet vast komen te staan dat Yusen de door haar gepropageerde regel dat ieder die verpakingsmateriaal zonder toestemming meeneemt wordt ontslagen strikt naleeft.

Ten aanzien van het verwijt van Yusen dat ‘met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid’ valt te concluderen dat werknemer artikelen heeft meegenomen, wordt vooropgesteld dat het in het voorliggende geval kennelijk (slechts) gaat om een zeer ernstige verdenking en dat de diefstal c.q. verduistering niet vaststaat. De ‘met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid’ grondt Yusen op (anonieme) getuigenverklaringen van drie van haar werknemers in combinatie met camerabeelden. Deze verklaringen zijn echter weinig concreet en specifiek. Niet duidelijk is wanneer werknemer welke artikelen zou hebben onttrokken en hoe de getuigen dit hebben kunnen waarnemen. Voorts heeft de kantonrechter op de camerabeelden slechts waargenomen dat werknemer met kartonnen dozen, papier en een plaat hout naar de kleedkamer dan wel door een uitgang is gelopen. Dat daaronder artikelen verborgen waren heeft de kantonrechter uit deze beelden niet kunnen afleiden en wordt bovendien door werknemer ontkend. In deze procedure is dus slechts komen vast te staan dat werknemer zonder toestemming van zijn leidinggevende afvalmateriaal uit de afvalbak heeft meegenomen. Gelet op de hiervoor omschreven omstandigheden en mede in aanmerking genomen dat werknemer al zesentwintig jaar in dienst is, altijd goed heeft gefunctioneerd en geen opleidingen heeft gevolgd, levert het zonder toestemming meenemen van verpakkings- en ander afvalmateriaal geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Yusen had deze gedraging af kunnen doen met een andere sanctie, zoals een schriftelijke waarschuwing. Onder de omstandigheden waaronder dit heeft plaatsgevonden levert dit naar het oordeel van de kantonrechter ook geen handelen op dat zodanig verwijtbaar is dat van Yusen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het tegenverzoek van Yusen om ontbinding wegens verwijtbaar handelen zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:7977

Zaaknummer: 7854216 AO VERZ 19-82

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.C.I. Veerman en H. Senyuva

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:677 BW