

RECHTSPRAAK

Beveiliger Schiphol die na nachtdienst fles wijn bij zelfscansupermarkt vergeet af te rekenen, is ten onrechte op staande voet ontslagen, zeker in het licht van zijn onberispelijke dienstverband van 30 jaar. Vernietiging ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 1991 in dienst getreden bij SDBV B.V. in de functie van Surveillant/SCC Operator op Schiphol. SDBV richt zich op beveiligingswerkzaamheden op Schiphol. Opdrachtgevers zijn, naast Schiphol N.V., winkels en horeca-aangelegenheden, waaronder Albert Heijn (hierna: AH) op Schiphol Plaza. Op zondagochtend 8 december 2019 heeft werknemer na afloop van zijn nachtdienst bij SDBV bij AH op Schiphol Plaza in zijn werkkleding boodschappen gedaan. Hij kocht twee flessen wijn, yoghurt en een pakje sigaretten. Door een medewerker van AH is geconstateerd dat werknemer één fles wijn niet heeft afgerekend bij de zelfscankassa. Na het bekijken van camerabeelden heeft werknemer de fles wijn alsnog betaald. AH heeft geen aangifte gedaan. Op 10 december 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen SDBV en werknemer. Werknemer heeft toen aangegeven dat het niet zijn bedoeling was om niet te betalen. Vervolgens is werknemer op staande voet ontslagen. Bij beschikking van 15 april 2020 (zie AR 2020-0557) is de door werknemer verzochte voorlopige voorziening (loondoorbetaling) toegewezen. SDBV heeft daarop de loondoorbetaling hervat. Werknemer verzoekt in de onderhavige procedure – kort gezegd – primair toelating tot de werkvloer en loondoorbetaling. Subsidiair verzoekt werknemer toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat voor diefstal en bedrog opzet vereist is. Gezien de gemotiveerde betwisting door werknemer rust de bewijslast op grond van artikel 150 Rv op SDBV. De kantonrechter is van oordeel dat SDBV er niet in is geslaagd te bewijzen dat werknemer de fles wijn heeft gestolen. Dat de fles wijn per ongeluk niet is gescand/afgerekend door werknemer, komt de kantonrechter niet onaannemelijk voor. Daarbij is van belang dat werknemer al bij de eerste confrontatie met de verdenking heeft aangegeven dat het een vergissing was en dat het nooit zijn bedoeling is geweest niet te betalen. Zijn latere verklaringen zijn hiermee in lijn. Verder wordt in ogenschouw genomen dat de kans op een vergissing groter is bij een zelfscan dan bij een bemenste kassa, en ook dat werknemer slechts één product niet heeft gescand en de rest van zijn boodschappen wel. De kantonrechter acht

verder niet ondenkbaar dat werknemer na een gewerkte nachtdienst minder alert was en daardoor bij het scannen wellicht een product over het hoofd heeft gezien. Tot slot is meegewogen dat AH geen aangifte heeft gedaan. De kantonrechter leidt hieruit af dat AH er kennelijk ook van uitging dat er geen sprake was van opzet/diefstal. Concluderend kan dan ook niet bewezen worden dat werknemer diefstal heeft gepleegd. Het zonder opzet meenemen van een fles wijn bij AH levert – zeker in het licht van het lange en onberispelijke dienstverband van 30 jaar – geen dringende reden voor ontslag op. Ook het in strijd met de bedrijfsregels dragen van bedrijfskleding is daarvoor onvoldoende. Volstaan had kunnen worden met een lichtere sanctie dan ontslag. Werknemer heeft in zijn primaire verzoek niet expliciet verzocht om vernietiging van het ontslag. De kantonrechter gaat er echter van uit dat dit wel de bedoeling van werknemer is geweest. Het ontslag wordt vernietigd en het verzoek tot toelating tot de werkzaamheden en loondoorbetaling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5484

Zaaknummer: 8686007

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: A.J. Engelsma en S. de Lange

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW