

RECHTSPRAAK

Productiemedewerker die pak koekjes (relatiegeschenk) uit de kantine meeneemt, na een gesprek met de directeur een schaar in zijn broekzak heeft gestoken en heeft geroepen ‘Ik kom achter jullie aan’, is ten onrechte op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2001 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster produceert vacuüm gevormde kunststofverpakkingen voor de levensmiddelenindustrie. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van productiemedewerker ploegendienst. Op 2 mei 2019 is werknemer aangesproken op een verdwenen pak koekjes dat op een tafel in de kantine lag. Rond 12:00 uur is werknemer daarop nogmaals aangesproken (hierna: het tweede gesprek). Bij het tweede gesprek was ook de directeur aanwezig. Rond 12:50 uur is werknemer opgestaan en weggelopen van het tweede gesprek. De directeur en de directeur operations zijn achter hem aangelopen. Op weg naar de kleedkamer heeft werknemer een schaar die op de productieafdeling lag gepakt en in zijn broekzak gestoken. De directeur en de directeur operations hebben hem verzocht de schaar af te geven, omdat zij dit als dreigend ervoeren. Na herhaaldelijk aandringen heeft werknemer de schaar afgegeven. Vervolgens is het tweede gesprek voortgezet en is werknemer op staande voet ontslagen. Het ontslag is bevestigd bij brief van 3 mei 2019. In de brief staan – samengevat – als redenen voor het ontslag op staande voet gemeld, het in zijn tas stoppen van een pak koekjes waarvan werknemer wist dat die van iemand anders waren, het geven van onjuiste en tegenstrijdige verklaringen over de plek waar hij de koekjes had gelegd en het boos/agressief reageren tijdens en vlak na het gesprek hierover, waardoor het vertrouwen onherstelbaar is beschadigd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het ontslag rechtsgeldig geacht. Werknemer heeft tegen deze beslissing hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Dringende reden

Of werknemer het pak koekjes heeft weggenomen van de tafel om mee naar huis te nemen of om te bewaren om later op te eten met de middagploeg, kan naar het oordeel van het hof in het midden blijven. Waar werknemer de koekjes zou hebben gelaten, kan eveneens in het midden blijven. Zelfs indien werknemer het pak koekjes zou hebben weggenomen om mee naar huis te nemen en in zijn tas zou hebben gestopt, dan vormt dat naar het oordeel van het hof in dit geval geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat in de ontslagbrief geen eerdere gedragingen van werknemer staan genoemd.

Het hof overweegt verder als volgt. Het meenemen van een van de pakken koekjes die meermaals per week werden weggegeven door een relatie van werkgever en door de chauffeur van werkgever in de kantine werden gelegd om uit te delen aan het personeel, wijkt af van de situatie dat een werkgever haar personeel in de kantine van levensmiddelen voorziet. Daarbij komt dat ten minste twee andere personen gezien hun verklaring meenden dat de koekjes mochten worden gepakt en/of meegenomen. Niet (voldoende) gesteld of gebleken is dat werkgever voldoende heldere regels heeft opgesteld rond het pakken van deze koekjes in de kantine. Werknemer heeft naar het oordeel van het hof in deze omstandigheden niet hoeven beseffen dat het mee naar huis nemen van de koekjes door werkgever als diefstal (van bedrijfseigendom) zou worden bestempeld en tot ontslag op staande voet zou kunnen leiden. Evenmin heeft werknemer dit kunnen of hoeven afleiden uit de waarschuwing dat een sanctiebeleid geldt voor het niet naleven van de (veiligheids)regels en dat het uitschakelen van het veiligheidsmechanisme van een machine kan leiden tot ontslag op staande voet. Dat werknemer al eerder in het verleden zou zijn aangesproken 'omtrent het wegnemen van iets' merkt het hof tot slot ook niet aan als een voldoende duidelijke instructie vanuit de werkgever. De gang van zaken met betrekking tot de koekjes was op zijn minst onduidelijk. Dat komt in dit geval voor risico van werkgever. Het gedrag tijdens het tweede gesprek moet in het licht van het voorgaande worden beoordeeld. Het hof acht aannemelijk dat werknemer zich tijdens het tweede gesprek geïntimideerd voelde. Dat werknemer de intentie had om met de schaar te dreigen, is volgens het hof niet komen vast te staan. Dat werknemer altijd zijn schaar meenam vanuit de werkruimte naar de kleedkamer heeft werkgever niet (voldoende) betwist. Dat hij dat was vergeten toen hij plotseling uit de werkruimte werd weggeroepen om bij de directeur te komen, acht het hof aannemelijk. Aan het einde van het gesprek heeft werknemer geroepen 'Ik kom achter jullie aan'. In het licht van de omstandigheden van het geval, waaronder het gegeven dat werknemer had aangegeven naar huis te willen, maar was overgehaald om te blijven praten en na 19 jaar dienstverband net had gehoord op staande voet te worden ontslagen, acht het hof een dergelijke uitroep geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag houdt al met al geen stand. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is geen sprake, zodat hij recht heeft op de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Het hof ziet in het onterecht gegeven ontslag op staande voet aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding houdt het hof rekening met het inkomen dat werknemer zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. Ook houdt het hof rekening met de WW-inkomsten van werknemer, alsmede met de duur van het dienstverband (19 jaar), de leeftijd van werknemer (55 jaar), dat hij nog geen nieuw werk heeft gevonden en dat hij een transitievergoeding ontvangt. Het hof stelt de billijke vergoeding vast op € 3.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-02-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:486

Zaaknummer: 200.274.047_01 en 200.274.048_01

Rechters: A.L. Bervoets, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: J.C.M. Nuijten en Y.A.E. Vlassenroot

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW