

RECHTSPRAAK

Werknemer blijft ondanks waarschuwingen onjuist inklokken en tegen de regels gratis maaltijden nuttigen in het personeelsrestaurant. Ontslag op staande voet is gerechtvaardigd.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 in dienst getreden bij Ikea B.V. Op deze arbeidsovereenkomst is de IKEA-cao (hierna: de cao) van toepassing, alsmede de IKEA Group Code of Conduct. Verder zijn de werknemers van Ikea gebonden aan de IKEA Huisregels. Op 5 december 2020 stond werknemer ingeroosterd om vanaf 17.00 uur te werken. Hij klokte die dag om 16:57 uur in en is vervolgens in het personeelsrestaurant gaan eten. Werknemer verscheen daarna op 17:20 uur op de werkvloer. Werknemer heeft dit bij e-mail op diezelfde dag aan zijn leidinggevende gemeld. Op 10 december 2020 heeft Ikea werknemer een officiële waarschuwing gegeven omdat werknemer op 5 december 2020 in strijd heeft gehandeld met zijn verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en de huisregels. Op 12 juni 2021 stond werknemer ingeroosterd om vanaf 10:00 uur te werken. Werknemer is die dag te laat begonnen met werken en klokte toen om 10:35 uur in. Diezelfde dag heeft werknemer een tweede waarschuwing gekregen van Ikea. Op zaterdag 24 juli 2021 stond werknemer ingeroosterd van 13:15 uur tot 20:00 uur. Werknemer klokte die dag in om 12:27 uur en heeft vervolgens zonder daarvoor te betalen een maaltijd genuttigd in het personeelsrestaurant. Op 28 juli 2021 is met werknemer gesproken over het te vroeg inklokken en het eten zonder te betalen op 24 juli 2021. Toen heeft werknemer ook medegedeeld dat hij dat diezelfde dag weer heeft gedaan. Na dit gesprek is werknemer geschorst. Bij brief van 2 augustus 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt Ikea te veroordelen om hem de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 70.000 te betalen.

Oordeel

De kanonrechter stelt vast dat niet vast is komen te staan dat het te vroeg inklokken heeft geleid tot een onjuiste/te hoge loonbetaling. Wat Ikea in dit verband werknemer echter ook verwijt, is dat het onjuist inklokken extra administratief werk voor Ikea met zich brengt en de kans op een foute loonbetaling vergroot omdat de onjuiste kloktijden steeds gecorrigeerd moeten worden. Dit betoog is door werknemer niet betwist, zodat dit voor juist gehouden moet worden. Ikea heeft er dus belang bij dat haar werknemers steeds klokken voor de daadwerkelijk gewerkte tijd. Zij heeft binnen haar onderneming de werknemers door middel van de huisregels kenbaar gemaakt dat zij in- en uit moeten klokken conform de daadwerkelijk gewerkte tijden. Werknemer kent die huisregels ook. Werknemer heeft zich

desondanks, zelfs na een waarschuwing, daar niet aan gehouden. De kantonrechter komt op grond van deze overwegingen tot de conclusie dat het meermaals te vroeg inklokken een dringende reden voor onverwijlde opzegging van de arbeidsovereenkomst oplevert. Ook verwijt Ikea werknemer dat hij telkens (in ieder geval op 24 en 28 juli 2021) gratis maaltijden nuttigt terwijl hij daar krachtens de cao geen recht op heeft. Dit verwijt is terecht. Werknemers verweer dat het hem door de werknemers van het personeelsrestaurant werd toegestaan om gratis te eten, kan hem niet baten. Ikea wijst er namelijk terecht op dat deze medewerkers niet kunnen weten of werknemer recht heeft op een gratis maaltijd. Werknemer stelt verder dat binnen Ikea niemand zich houdt aan de regel dat alleen gratis gegeten mag worden als voldaan is aan de voorwaarden zoals vermeld in de huisregels en de cao. Dit kan hem evenmin baten, nu Ikea dit gemotiveerd betwist heeft. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag op staande voet terecht gegeven is. Hieruit volgt dat werknemer geen recht heeft op transitievergoeding, gefixeerde transitievergoeding en billijke vergoeding. Anderzijds heeft Ikea recht op een gefixeerde vergoeding doordat werknemer aan Ikea door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, ter hoogte van de opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:9307

Zaaknummer: 9452973 AZ VERZ 21-101

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: D.M. Gijzen en E.C. Brussee

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW