

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet voor het meenemen van een doos tompouces zonder hiervoor te hebben betaald en zonder toestemming, is een te zware sanctie. Gevolgen van zerotolerancebeleid niet duidelijk genoeg gecommuniceerd. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond).

Feiten

Werkneemster is sinds 5 november 2001 in dienst bij DEKA Personeel B.V. (hierna: Deka). Op de arbeidsovereenkomst is het bedrijfsreglement van Deka van toepassing, alsmede de VGL Cao. Op 25 november 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen vanwege het meenemen van een doos tompouces op 17 november 2021 zonder hiervoor te betalen en zonder toestemming. Werkneemster stelt dit gedaan te hebben omdat het product beschadigd was en toch al afgeschreven zou worden. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Deka verzoekt voor zover het ontslag wordt vernietigd, de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen van werkneemster dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Onverwijldheid

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het ontslag onverwijld is gegeven. Deka heeft voldoende voortvarend gehandeld bij het geven van het ontslag en de mededeling van de dringende reden. Daarbij wordt mede in aanmerking genomen dat de dringende reden op 19 november 2021 ter kennis is gekomen van degene die bevoegd is bij Deka om ontslag op staande voet te geven en dat er gelijk een onderzoek is gestart. Dat werkneemster het incident meteen op 22 november 2021 heeft erkend, betekent niet dat dit onderzoek achterwege kon blijven. Deka stelt terecht dat zij niet alleen het standpunt van werkneemster moest weten, maar ook de andere betrokkenen moest horen en onderzoek naar de naleving van de bedrijfsregels binnen het filiaal moest verrichten. Dat onderzoek heeft niet onnodig lang geduurd.

Geen dringende reden

Vast staat dat werkneemster een doos tompouces heeft meegenomen zonder hiervoor te hebben betaald en zonder hiervoor toestemming te hebben gehad. Dit heeft werkneemster erkend. Hierdoor heeft zij op grove wijze haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst geschonden. Werkneemster was immers bekend met het bedrijfsreglement, althans met het

feit dat je niet zomaar (beschadigde) spullen mag meenemen uit de winkel zonder toestemming en zonder ervoor te betalen. Dekka stelt dat zij een strikt zerotolerancebeleid hanteert. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat dit op papier wel zo is, maar dat werknemers er in de praktijk niet consequent op worden gewezen. Met werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat Dekka het zerotolerancebeleid waarop zij zich beroept, onvoldoende duidelijk kenbaar heeft gemaakt. Zo heeft Dekka niet voldoende duidelijk en regelmatig aan het personeel gecommuniceerd wat de gevolgen zijn van het overtreden van dit zerotolerancebeleid. Er zijn geen waarschuwingen, notulen van werkbesprekingen of personeelsmededelingen hierover. Van een werkgever die een zerotolerancebeleid hanteert, mag worden verwacht dat hij de inhoud en de gevolgen van overtreding duidelijk en met enige regelmaat aan zijn werknemers kenbaar maakt. Niet alleen op grond van het voorgaande, maar ook gelet op de persoonlijke en financiële gevolgen voor werkneemster acht de kantonrechter ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd. Werkneemster is ruim twintig jaar in dienst geweest, heeft altijd goed gefunctioneerd en is alleenstaand en afhankelijk van haar inkomen bij Dekka. Ook weegt mee dat werkneemster de doos tompouces niet stiekem heeft willen meenemen. Al met al is het ontslag op staande voet een te zware maatregel. Het ontslag wordt vernietigd.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter ontbindt op verzoek van Dekka de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, nu op de zitting voldoende is gebleken dat beide partijen inmiddels van mening zijn dat daarvan sprake is. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, heeft zij recht op een transitievergoeding (€ 10.136,04 bruto). Dekka heeft volgens de kantonrechter wel ernstig verwijtbaar gehandeld, door werkneemster op onjuiste gronden op staande voet te ontslaan. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 6.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:111

Zaaknummer: 9571038

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: I.J. Woltman en R.J. Stoop

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