

RECHTSPRAAK

De werknemer van IKEA is ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het ophalen van een tweede maaltijdbon, nu hij niet bedoeling had zich de waarde daarvan toe te eigenen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 15 juni 2016 in dienst getreden bij IKEA B.V. Op de arbeidsovereenkomst is de IKEA-cao van toepassing evenals de IKEA Group Code of Conduct. Ikea hanteert huisregels ten aanzien van het verstrekken van maaltijdbonnen aan medewerkers die op zondag werken. Aanvankelijk werden de maaltijdbonnen door de leidinggevenden opgehaald bij de personeelsreceptie en onder het personeel uitgedeeld. Na verloop van tijd heeft IKEA bepaald dat de medewerkers voortaan zelf hun maaltijdbon bij de personeelsreceptie moesten ophalen. Een maaltijdbon heeft een waarde van € 2,50. Werknemer heeft op 3 november 2019 tijdens zijn werktijd omstreeks 12:00 uur bij de personeelsreceptie een maaltijdbon opgehaald. Werknemer heeft die dag om 16:00 uur wederom bij de personeelsreceptie een maaltijdbon opgehaald. Bij de personeelsreceptie worden voortdurend camerabeelden gemaakt. Op 4 november 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de HR-manager van IKEA en de Safety & Security-specialist. Tijdens dit gesprek is aan werknemer verzocht om duidelijkheid te verschaffen over de twee maaltijdbonnen die hij op 3 november 2019 heeft opgehaald en is hij geconfronteerd met de camerabeelden die op die dag bij de personeelsreceptie zijn gemaakt. IKEA heeft werknemer op 4 november 2021 mondeling medegedeeld dat hij op staande voet werd ontslagen, waarna dit per aangetekende brief is bevestigd. Werknemer heeft verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en IKEA te veroordelen tot doorbetaling van het loon.

Oordeel

Rekening houdend met alle omstandigheden van het geval is het hof van oordeel dat geen sprake is geweest van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daartoe wordt het volgende overwogen. Allereerst verwijt IKEA werknemer dat hij op 3 november 2019 onterecht een tweede maaltijdbon heeft opgehaald bij de personeelsreceptie. Werknemer heeft erkend dat hij die dag een tweede bon heeft opgehaald, maar heeft tot zijn verweer aangevoerd dat de tweede bon niet voor hemzelf maar voor een collega bestemd was en dat hij die bon uiteindelijk ongebruikt in zijn locker heeft achtergelaten. Het hof zal er (eerst) veronderstellenderwijs van uitgaan dat werknemer de tweede maaltijdbon niet voor zichzelf maar voor een collega heeft opgehaald, zoals hij heeft aangevoerd. In de huisregels is niet

opgenomen dat het niet toegestaan zou zijn om een maaltijdbon voor een collega mee te nemen. Dit volgt evenmin uit het feit dat iedere medewerker bij de receptie diende te tekenen voor ontvangst van zijn of haar maaltijdbon. Bovendien heeft werknemer bij de receptie feitelijk zonder problemen de tweede maaltijdbon meegekregen. Naar het oordeel van het hof is de kenbaarheid voor werknemer niet komen vast te staan. IKEA verwijt werknemer ook dat hij in het gesprek op 4 november 2021 pas heeft erkend dat hij op 3 november 2019 een tweede maaltijdbon heeft opgehaald. Werknemer heeft daarover verklaard dat hij door zijn gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal de vraag niet heeft begrepen. Dat IKEA dit ook opmerkte, blijkt uit het overgelegde transcript. Zo zegt de S&S-specialist: *“Ik snap er eigenlijk helemaal geen reet van. Hij ook niet volgens mij hoor.”* Het hof stelt vast dat werknemer dan ook geen verwijt treft van het vorenstaande. Ten slotte heeft IKEA gesteld dat de collega heeft ontkend dat werknemer de maaltijdbon voor hem heeft meegenomen. Het hof acht de verklaring van werknemer, dat de collega mogelijk geschrokken was van het telefoontje van IKEA en daarom heeft gezwegen, niet overtuigend. Wel staat vast dat werknemer de tweede maaltijdbon op 3 november 2019 ongebruikt in zijn locker heeft achtergelaten. Aangenomen moet daarom worden dat werknemer niet de bedoeling heeft gehad om zich de waarde die de bon vertegenwoordigt toe te eigenen. Gelet daarop is ontslag op staande voet naar het oordeel van het hof voor deze gedraging van werknemer een te zware sanctie geweest. Het hof is bovendien van oordeel dat het handelen van werknemer geen verwijtbaar handelen vormt dat ontbinding op de e-grond rechtvaardigt en evenmin voldoende aanleiding geeft om aan te nemen dat de arbeidsverhouding tussen partijen dusdanig is verstoord. Het hof zal de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2022 herstellen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:639

Zaaknummer: 200.302.645/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.F. Thiessen en R.S. van Coevorden

Advocaten: M.M. Dezfouli en E.C. Brussee

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW