

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal van eten en drinken bij een cateringbedrijf vernietigd. Het zerotolerancebeleid was onvoldoende duidelijk en de persoonlijke omstandigheden van werknemer maken een ontslag te ingrijpend.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 1997 in dienst getreden bij Gate Gourmet Amsterdam B.V. (hierna: Gate Gourmet). Werknemer is chauffeur-belader op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een omvang van 38 uur per week. De werkzaamheden van werknemer bestaan uit het inladen van vliegtuigtrolleys met voeding die vervolgens naar vliegtuigen worden gereden. Vervolgens rijdt werknemer met de gebruikte trolleys uit de vliegtuigen terug naar de loods. In het handboek van Gate Gourmet staat dat het ten strengste verboden is producten anders dan aangeboden in de kantine te eten. Als dat toch wordt gedaan, wordt dit aangemerkt als diefstal en volgt ontslag op staande voet. In de Gedragscode staat dat geen enkele werknemer eigendommen van Gate Gourmet mag meenemen of gebruiken. Naar aanleiding van meldingen van een klant over vermissing heeft Gate Gourmet verborgen camera's in vrachtwagens geplaatst om werknemers te kunnen controleren. Op 27 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan de hand van beeldmateriaal concludeerde Gate Gourmet dat werknemer zich schuldig had gemaakt aan inbreuk en diefstal van goederen. Gate Gourmet heeft in de ontslagbrief verwezen naar het Handboek, de Gedragscode en het zerotolerancebeleid. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan en vordert wedertewerkstelling. Subsidiair verzoekt werknemer een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. Werknemer voert aan dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Het af en toe pakken van eten en drinken uit de trolleys was de cultuur en gewoonte bij Gate Gourmet. Daarnaast at werknemer alleen als hij zich niet lekker voelde vanwege zijn diabetes, omdat zelf eten en drinken meenemen in de vrachtwagen niet was toegestaan. Gate Gourmet heeft het zerotolerancebeleid onvoldoende uitgedragen en gehandhaafd en heeft geen rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden en de gevolgen van het ontslag voor werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer voert aan dat bij het inwerken van nieuwe medewerkers wordt gezegd dat eten en drinken pakken af en toe is toegestaan. Daarnaast is het verboden zelf eten en drinken mee te nemen en laten diensten het niet altijd toe naar de kantine te gaan. Werknemer heeft hier door zijn diabetes bij flauwtes last van, en moet soms

wat kunnen eten en drinken. Hij is bovendien nooit door een leidinggevende aangesproken op zijn gedrag. Gate Gourmet voert aan een strikt zerotolerancebeleid te voeren wat is vastgelegd, en voor alle medewerkers duidelijk moet zijn. Gate Gourmet voert eveneens aan dat gezien het opereren op Schiphol een hoge veiligheidsnorm van toepassing is. De kantonrechter overweegt dat het bij een zerotolerancebeleid belangrijk is dat daarover duidelijk wordt gecommuniceerd en dat het beleid in de praktijk ook wordt gehandhaafd. Het Handboek (met daarin de Gedragsregels) is in 2016 voor het laatst aan werknemer overhandigd, wat de kantonrechter te lang geleden vindt. Uit de powerpointpresentatie van de jaarlijkse training veiligheid blijkt niet dat daarin expliciet over eten en drinken wordt gesproken, en de gevolgen daarvan. Ook blijkt niet dat Gate Gourmet het personeel recent heeft gewezen op de gevolgen van het zerotolerancebeleid. Dit beeld wordt bevestigd doordat vele andere chauffeurs in dezelfde periode op staande voet zijn ontslagen. Dat in het verslag van het ontslaggesprek staat dat werknemer heeft erkend op de hoogte te zijn van het zerotolerancebeleid doet hier niet aan af. Werknemer heeft dit namelijk betwist en heeft aangegeven overdonderd te zijn. Daarnaast was sprake van een taalbarrière. Uit verklaringen van enkele leidinggevendenden, waarin staat dat zij zelf nooit zouden hebben gezegd dat medewerkers iets mochten pakken uit een trolley, blijkt niet dat het zerotolerancebeleid voor iedereen duidelijk was. Naast het onvoldoende duidelijk zijn van het zerotolerancebeleid wegen de persoonlijke omstandigheden van werknemer mee bij het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft diabetes en blaaskanker, is kostwinnaar en werkt al 27 jaar voor Gate Gourmet zonder ter discussie te hebben gestaan. Werknemer heeft geen recht op enige socialezekerheidsuitkering en zal niet eenvoudig een andere dienstbetrekking vinden. De loonvordering wordt, inclusief de wettelijke rente, toegewezen. Gate Gourmet wordt onder verbeurte van een dwangsom veroordeeld werknemer weer tot de werkvloer toe te laten. Gate Gourmet wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:6214

Zaaknummer: 11058400 AO VERZ 24-61

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: M.J. den Hollander-Fischer en R.J.C. Bindels

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW