

RECHTSPRAAK

Het verzilveren van een gevonden statiegeldbon en het van de opbrengst van deze bon kopen van producten voor eigen gebruik levert een geldige dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is op 8 november 2022 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van medewerker service. Op 27 juli 2024 heeft werknemer een klant gesproken die een statiegeldbon met een waarde van ongeveer € 15 was kwijtgeraakt. Op dat moment was er nog geen statiegeld bon gevonden. Later die dag vond collega een statiegeld bon voor een bedrag van € 16,40. Zij vroeg aan werknemer bij de kassa te controleren of de statiegeldbon al verzilverd was. Dat bleek niet het geval te zijn. Werknemer heeft de collega gevraagd de waarde van de bon met hem te splitten, maar dat wilde zij niet. Daarna vroeg hij een andere collega om de waarde van de bon te splitten. Ook zij wilde dat in eerste instantie niet, maar uiteindelijk wel. Aan het einde van de dag heeft werknemer de bon verzilverd en van de opbrengst voor € 12 aan producten gekocht voor eigen gebruik, waaronder twee broodjes voor de collega, en het restant van € 4,40 in eigen zak gestoken. Werknemer is geschorst waarna op 29 juli 2024 een gesprek heeft plaatsgevonden. Werknemer erkent dat hij de bon heeft verzilverd, waarna werkgeefster zich heeft beraden om werknemer vervolgens op 31 juli 2024 op staande voet te ontslaan. Werknemer kan zich met het ontslag op staande voet niet verenigen en stelt dat hij toestemming had van een collega/leidinggevende om de bon te verzilveren.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer zijn verzoeken gewijzigd, in die zin dat hij inmiddels berust in het gegeven ontslag en niet langer de vernietiging van het ontslag verzoekt. Hij maakt aanspraak op verschillende vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter is van oordeel dat de gedraging van werknemer onder de gegeven omstandigheden een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. Nog los van het feit dat het volstrekt logisch is dat een medewerker van werkgeefster zich geen statiegeldbon van een klant kan toe-eigenen, heeft werkgeefster zowel in haar bedrijfsreglement als in haar “code geel” specifieke aandacht besteed aan diefstal en fraude. Zo is in het bedrijfsreglement opgenomen dat onder diefstal, fraude of verduistering onder andere wordt verstaan “diefstal van eigendom van klanten, leveranciers of medewerkers” en dat bij verdenking hiervan onderzoek zal worden gedaan en informatie zal worden verzameld. Verder is opgenomen dat bij bewezen diefstal, fraude of verduistering altijd een ontslag op

staande voet zal volgen en aangifte bij de politie zal worden gedaan. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband ook deelgenomen aan online trainingen, waaronder de basis e-learning code geel. In deze e-learning is ook een vraag opgenomen, zo heeft werkgeefster aangegeven, over de handelwijze bij een gevonden emballagebon. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor een getuigenverhoor nu werknemer zelf heeft erkend de statiegeldbon te hebben verzilverd. Ook is de kantonrechter van oordeel dat aan de eis van onverwijldheid is voldaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6701

Zaaknummer: 11332104 \ UE VERZ 24-297

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: mr. A. Kemp - van Harten en H.J.M. Strik

Wetsartikelen: 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW