

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door tweemaal 's avonds het afgesloten bedrijfsterrein te betreden en spullen uit de afvalcontainer mee te nemen. Ontslag op staande voet houdt stand.*Feiten*

Werknemer is per 18 maart 2019 in dienst getreden bij Winparts. Winparts drijft een onderneming die zich primair richt op de (online) verkoop van auto-onderdelen. Op 22 september 2023 hebben werknemer en zijn teamleider via WhatsApp contact gehad. Werknemer heeft gevraagd of hij spullen uit de afvalcontainer mocht meenemen. De teamleider heeft positief gereageerd op de vraag van werknemer, maar heeft daarbij ook gelijk aangegeven: "Houdt het wel beperkt". Op 10 februari 2024 heeft werknemer na werktijd omstreeks 18:30 uur en 20:30 uur het afgesloten terrein van Winparts betreden, waarbij hij vier wieldoppen en een zak bouten uit de afvalcontainer heeft meegenomen. Op 12 februari 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden waarbij aan werknemer is medegedeeld dat hij op staande voet wordt ontslagen. In de brief die daarna aan werknemer is verzonden wordt vermeld dat werknemer wederrechtelijk spullen van Winparts, te weten wieldoppen en een zak met bouten, zonder toestemming of afstemming buiten werktijd heeft meegenomen van het afgesloten terrein van Winparts en dat hij daarmee in strijd met de Code of Conduct heeft gehandeld. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, omdat er geen sprake is van een dringende reden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer tweemaal het afgesloten terrein van Winparts heeft betreden en dat hij een set wieldoppen en een zakje met bouten heeft meegenomen uit de afvalcontainer. De vraag is of dit een dringende reden oplevert. Vooropgesteld wordt dat in de Code of Conduct is bepaald dat spullen niet voor eigen gewin mogen worden gebruikt, maar dat daarin niet is bepaald wat de consequenties zijn indien dit wel gebeurt. Wel is gebleken dat werknemer de Code of Conduct heeft ontvangen en zich realiseerde dat hij niet zomaar spullen mee mocht nemen, ook niet uit de afvalcontainer. In september 2023 heeft hij immers gevraagd aan de teamleider of hij spullen uit de afvalcontainer mocht meenemen. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit dit contact dat werknemer enkel toestemming verkreeg om op dat moment een beperkt aantal zaken mee te nemen. Dit betekent dan ook niet dat aan werknemer een vrijbrief werd gegeven om onbeperkt van alles uit de afvalcontainer mee te nemen en dat hij ook vijf maanden later – van een afgesloten terrein – spullen mocht meenemen. Werknemer heeft de spullen meegenomen zonder dat hij daarvoor toestemming had en dit heeft aldus ongeoorloofd plaatsgevonden. Dat

werknemer 's avonds en buiten werktijd het afgesloten terrein heeft betreden om de spullen weg te nemen wekt ook de schijn dat hij zich ervan bewust was dat het meenemen van de spullen niet geoorloofd was. De kantonrechter is verder van oordeel dat het niet ter zake doet dat de spullen zich in de afvalcontainer bevonden en zouden worden weggegooid, omdat ook voor die spullen gold dat het niet was toegestaan om deze zonder toestemming mee te nemen. Daarbij heeft Winparts onderbouwd dat zij er belang bij heeft dat spullen die zich in de afvalcontainer bevinden niet door medewerkers worden meegenomen. Het zonder toestemming meenemen van spullen en het daarvoor tot tweemaal toe 's avonds betreden van het afgesloten terrein, is ernstig. Werknemer heeft door zijn handelwijze het vertrouwen van Winparts ernstig beschaamd. Winparts heeft ter zitting ook aangevoerd dat zij een zerotolerancebeleid hanteert. Daarbij komt dat werknemer bijna vijf jaar in dienst is geweest van Winparts, maar dat dit dienstverband niet onberispelijk is geweest. Verder weegt de kantonrechter mee dat niet is gebleken dat het ontslag voor werknemer ingrijpende gevolgen heeft. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer verwijtbaar gehandeld en Winparts een dringende reden gegeven om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Daarbij is de hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen gehaald, zodat werknemer geen recht heeft op betaling van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:5349

Zaaknummer: 11043237 AR VERZ 24-21

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: W. Wallinga en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 BW