

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontslag op staande voet onterecht. Wegnemen van drankjes en snoep. Het was passend geweest als werkgever aan werkneemster, die al 23 jaar zonder mankeren voor haar werkte, na een duidelijke waarschuwing nog een nieuwe kans had geboden.

Werkneemster is op 1 maart 1993 in dienst getreden bij werkgever in de functie van schoonmaakster. Sinds 1 april 2016 is werkneemster door werkgever tewerkgesteld bij de bibliotheek te Deventer. Op 6 juni 2016 heeft werkgever met werkneemster gesproken en heeft zij werkneemster op staande voet ontslagen. Als dringende reden is door werkgever aangemerkt de door haar klant, de bibliotheek te Deventer, geconstateerde diefstal van drankjes en snoep. Werkneemster vordert onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met betrekking tot de aard en de ernst van de gedraging van werkneemster is van belang dat zij zich bij het werk in de bibliotheek in een vertrouwenspositie bevond. Haar werkgever moet erop kunnen vertrouwen dat werkneemster zich tijdens haar werkzaamheden voor werkgever niet vergrijpt aan zaken die toebehoren aan de klant van werkgever, in dit geval de bibliotheek. Nu er in dit geval wel zaken van de bibliotheek zijn weggenomen, is hetgeen is voorgevallen niet als een lichtvaardig voorval aan te merken. Er zijn echter andere omstandigheden die maken dat er in het onderhavige geval toch geen sprake kan zijn van een dringende reden. Daartoe wordt het volgende overwogen. Van belang is dat werkneemster 23 jaar lang vier uur per week voor werkgever heeft gewerkt als enige schoonmaakster in de Bibliotheek van Bathmen. Vast staat dat op het functioneren van werkneemster in die periode door werkgever niets valt aan te merken. Vast staat verder dat werkneemster in de bibliotheek van Bathmen gewend was dat zij in haar pauze iets te drinken mocht nemen zonder daarvoor te betalen. Als er af en toe een schaal met koekjes of snoepgoed stond dan mocht zij daar ook van nemen. Werkgever voert aan dat werkneemster had moeten begrijpen dat de situatie in Deventer anders was, aangezien er in Deventer duidelijk sprake is van een verkooppunt, zodat duidelijk moet zijn geweest dat zij daaruit niet zomaar artikelen mocht wegnemen. Als werkneemster daarover twijfelde, dan had zij navraag moeten doen bij de objectleidster, haar leidinggevende bij werkgever. Werkgever verwijt werkneemster dat zij dit niet gedaan heeft. Naar het oordeel van de kantonrechter slaat werkgever op dit punt de plank mis. Hoewel werkgever aanvoert dat werkneemster door de bezoeken van de objectleidster in de eerste werkweek in Deventer en het bezoek van haar rayonmanager in de tweede week goed is ingewerkt, gaat zij eraan voorbij dat het pauzegedrag

door de leidinggevenden van werkgever kennelijk niet expliciet aan de orde is gesteld. De verantwoordelijkheid voor de leemte in de instructies op dit gebied legt werkgever ten onrechte op het bord van werkneemster. Werkgever doet dit door aan te voeren dat werkneemster zelf vragen had behoren te stellen, wanneer zij twijfelde over de regels op dat punt. Werkneemster heeft echter gesteld dat zij geen vragen meer had omdat die vragen door X waren beantwoord en werkneemster vertrouwde, hetgeen misschien niet handig maar wel begrijpelijk is, op de juistheid daarvan. Werkneemster trof immers bij aanvang van haar allereerste dienst in Deventer geen leidinggevende van werkgever aan, terwijl zij wel werd opgevangen en wegwijs gemaakt door X, die ook voor werkgever werkte. Nu werkgever de eerste ontvangst in Deventer aan een collega-schoonmaakster heeft overgelaten, gaat het te ver om in die situatie van werkneemster te verwachten dat zij actief navraag zou doen naar de juistheid van de mededelingen van X. Dit geldt temeer nu in de beleving van werkneemster de situatie met betrekking tot het eten en drinken in de pauze vergelijkbaar was met de haar bekende situatie in Bathmen. Vervolgens gaat het zeker te ver om werkneemster op de ontstane situatie af te rekenen met een ontslag op staande voet. Pas in het gesprek van 6 juni 2016 zijn de regels omtrent eten en drinken expliciet tussen werkneemster en haar leidinggevende ter sprake gekomen. Het was passend geweest als werkgever in die situatie aan werkneemster, die al 23 jaar zonder mankeren voor haar werkte, na een duidelijke waarschuwing nog een nieuwe kans had geboden. In de gegeven omstandigheden kan het handelen van werkgever daarom niet worden aangemerkt als een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet kan rechtvaardigen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:3332

Zaaknummer: 5222020 \ HA VERZ 16-96

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: M. van Til-Flipse en N. van den Berg

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW