

RECHTSPRAAK

## Hessing Zwaagdijk B.V./werknemer

***Leidinggevende heeft in strijd met de beleidsregels zonder toestemming producten meegenomen. Ontbindingsverzoek e-grond toegewezen.***

### *Feiten*

Hessing is een continubedrijf met verschillende vestigingen in binnen- en buitenland, dat zich toelegt op de productie van en de handel in gesneden groenten. Werknemer is op 2 september 1998 in dienst getreden bij Hessing. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van allround operator afdeling Milieustraat. In de personeelsgids van Hessing is opgenomen dat het ten strengste verboden is om producten mee te nemen en dat bij overtreding van deze regel ontslag op staande voet wegens diefstal kan volgen. Op 15 juni 2016 heeft werknemer van Hessing een officiële waarschuwing ontvangen wegens het overtreden van het verzuimbeleid. Op 5 mei 2017 heeft werknemer omstreeks 16:27 uur een aantal maaltijdsalades anders dan via de personeelwinkel meegenomen. Hessing verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer. Als tegenverzoek wordt door werknemer verzocht om Hessing bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst te veroordelen tot het betalen van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

#### *E-grond*

De overtredingen van het verzuimbeleid acht de kantonrechter niet relevant voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer, zoals Hessing stelt. Deze overtredingen zijn immers van geheel andere aard dan die van het voorval van 5 mei 2017. Bovendien heeft werknemer voor deze overtredingen achtereenvolgens een bewustwordingsbrief, een officiële waarschuwing en een brief, waarin de afspraken over ziek melden worden herhaald, ontvangen, terwijl het conform het door Hessing gehanteerde sanctiebeleid ook mogelijk was geweest om werknemer te schorsen bij de derde overtreding van het verzuimbeleid. Uit het feit dat Hessing niet tot schorsing van werknemer is overgegaan maakt de kantonrechter op dat Hessing aan deze derde overtreding blijkbaar niet heel veel waarde heeft gehecht. Het valt dan ook niet in te zien waarom Hessing dat wel doet in het kader van het ontbindingsverzoek. De overtredingen van het verzuimbeleid laat de kantonrechter dan ook buiten beschouwing. Anders overweegt de kantonrechter ten

aanzien van het voorval van 5 mei 2017. Blijkens de personeelsgids van Hessing is het ten strengste verboden om producten op een andere wijze mee te nemen dan via een bestelling bij de personeelwinkel. Vast staat dat werknemer bekend is met dit beleid. Verder staat vast dat werknemer op de hoogte is van het sanctiebeleid. Ter zitting heeft Hessing onweersproken gesteld dat Hessing het sanctiebeleid jaarlijks aan iedere medewerker ter ondertekening voorlegt. Voorts is op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting duidelijk geworden dat productieoverschotten dagelijks naar de voedselbank gaan en dat af en toe door de locatiemanager wordt besloten om van deze overschotten groententassen voor alle medewerkers te maken. In onderhavige zaak staat vast dat de producten die werknemer heeft meegenomen waren bestemd om te worden vernietigd. De kantonrechter concludeert dat op grond van het voorgaande ervan moet worden uitgegaan dat werknemer zonder toestemming producten heeft meegenomen. Dit acht de kantonrechter een grove schending van de beleidsregels van Hessing. Dit geldt te meer omdat werknemer de leidinggevende is van de personen die de salades aan het weggooien waren. Als leidinggevende dient werknemer voorbeeldgedrag te vertonen als het gaat om het naleven van de beleidsregels. Daar komt bij dat het producten betrof die ter beperking van gezondheidsrisico's bestemd waren om te worden vernietigd. De conclusie is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van verwijtbaar handelen.

#### *Billijke vergoeding en transitievergoeding*

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, zoals door hem is verzocht. De kantonrechter volgt daarnaast niet het standpunt van Hessing dat de transitievergoeding niet is verschuldigd omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is in dit geval geen sprake van een vergelijkbare situatie zoals genoemd in de wetsgeschiedenis. Werknemer heeft de beleidsregel inhoudende dat zonder toestemming geen derving mag worden meegenomen geschonden. Dit wordt door Hessing als diefstal aangemerkt, echter uit de stukken en het verhandelde komt niet naar voren dat werknemer de intentie had om de producten, die bovendien waren bestemd om te worden weggegooid, te stelen. De kantonrechter oordeelt dat aan de zijde van werknemer geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten dat als 'ernstig' dient te worden gekwalificeerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-10-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:9744

**Zaaknummer:** 6107964 / AO VERZ 17-81

**Rechters:** B. Liefding-Voogd

**Advocaten:** A.F.M. Verheij en M. Kartal

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:66g lid 3 onderdeel e BW