

RECHTSPRAAK

Werknemer Action is ten onrechte op staande voet ontslagen om diefstal tasje van € 0,03, ondanks duidelijk en kenbaar zerotolerancebeleid. Action dient circa € 7.000 aan vergoedingen aan werknemer te betalen.*Feiten*

Werknemer is op 23 oktober 2018 in dienst getreden in de functie van winkelmedewerker bij Action Nederland B.V. (hierna: Action). Op grond van artikel 7.2 van de arbeidsovereenkomst maken de door Action verstrekte huisregels zoals vermeld in de personeelswijzer integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. In de personeelswijzer staat het fraudebeleid van Action opgenomen, waarin onder meer wordt aangegeven dat diefstal/verduistering ontslag op staande voet tot gevolg heeft. Op 20 februari 2020 heeft werknemer na zijn dienst 20 regenponcho's bij Action gekocht en afgerekend. Werknemer heeft toen een plastic tasje bij de kassa gepakt, om de regenponcho's in te doen en mee naar huis te nemen. Hij heeft het tasje niet afgerekend. Werknemer is op 2 maart 2020, na terugkomst van zijn vakantie, op gesprek geweest bij Action en aan het einde van dit gesprek is hij op staande voet ontslagen, vanwege de diefstal/verduistering van het tasje. Werknemer berust thans in het ontslag en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Werknemer heeft tevergeefs aangevoerd dat het ontslag niet onverwijld zou zijn gegeven. Dit is door Action terecht bestreden. Action heeft uitgelegd wat er is gebeurd in de periode tussen 20 februari en 2 maart 2020, namelijk een melding van de vulploegleider over het tasje, onderzoek naar de kassabon en het bekijken van camerabeelden. Werknemer had in die periode vakantie. Bij terugkomst is hij vrijwel meteen geconfronteerd met het meenemen van het tasje. Dat is voldoende voortvarend geweest.

Dringende reden

De kantonrechter oordeelt dat van een dringende reden geen sprake is. De kantonrechter komt tot dit oordeel aan de hand van het toetsingskader uit de uitspraak Schrijver/Van Essen. De ernst van de dringende reden is gegeven. Uit de naar voren gebrachte feiten en

omstandigheden, waaronder de verklaring van de vulploegleider, volgt dat werknemer het tasje heeft meegenomen zonder dit te betalen, terwijl hij zich hiervan bewust was of moest zijn. Hierdoor heeft werknemer in strijd gehandeld met het zerotolerancebeleid van Action. Werknemer heeft erkend dat hij van dit beleid goed op de hoogte was. Action heeft op begrijpelijk wijze uiteengezet dat een zerotolerancebeleid gebruikelijk en nodig is in de retailbranche, waar ondernemingen vaak te kampen hebben met diefstallen door eigen personeel. Over de aard van de dringende reden geldt dat het hier gaat over een zogenoemd bagatel; een zaak van zeer geringe waarde. Het gaat hier namelijk om een plastic tasje met een verkoopwaarde van € 0,03. Dit plastic tasje wordt in Action niet als een product dat in de schappen ligt verkocht, maar is een middel om producten mee te vervoeren. Meer in het algemeen kostten plastic tasjes vroeger niets en betaal je er tegenwoordig vaak slechts een laag bedrag voor, vanuit de gedachte dat plastic milieuvervuilend is en het gebruik daarvan beperkt moet worden. Het meenemen van een plastic tasje is weliswaar niet geoorloofd, maar om dit te bestempelen als diefstal/verduistering of wederrechtelijke toe-eigening dekt in deze zaak de lading ook niet goed. Tot een daadwerkelijke verrijking van de 'dader' komt het namelijk niet, omdat het tasje eigenlijk niks waard is, anders dan bij diefstal van een voorwerp uit de schappen van een winkel. Werknemer was ten tijde van het ontslag ongeveer anderhalf jaar in dienst en heeft steeds goed gefunctioneerd. Ten slotte zijn de persoonlijke omstandigheden van werknemer van belang. Werknemer heeft daarover verteld dat hij zijn leven na een periode van werkloosheid dankzij zijn baan bij Action weer op de rit had. Hij zit op dit moment in de schuldsanering. Door het ontslag is hij opnieuw in de financiële problemen gekomen en kampt hij nu met een huurachterstand. Het ontslag heeft werknemer dus zwaar getroffen. Al met al oordeelt de kantonrechter dat ontslag op staande voet in dit geval te ver gaat. Daarbij weegt in zware mate mee dat het hier gaat over een plastic tasje, een vrijwel waardeloos voorwerp, tegenover de vergaande gevolgen voor werknemer van het ontslag. Aan werknemer wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 2.945,75 bruto), de transitievergoeding (€ 686,63 bruto) en een billijke vergoeding (€ 3.600 bruto) toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:3688

Zaaknummer: 8539694

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M.K. Struwe en L. Bijl

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