

## RECHTSPRAAK

***Het ontslag op staande voet vanwege het consumeren van een drankje van een klant houdt geen stand. Het zerotolerancebeleid is door werkgever onvoldoende duidelijk kenbaar gemaakt en consequent toepast. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de i-grond met een cumulatievergoeding van 25%.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2010 in dienst getreden bij Direct Maintenance B.V. (hierna: Direct Maintenance) en vervulde laatstelijk de functie van Ground Engineer. Direct Maintenance exploiteert een vliegtuigonderhoudsbedrijf. Bij e-mail van 3 september 2012 en 25 november 2017 worden alle werknemers van Direct Maintenance gewezen op het zerotolerancebeleid dat geldt voor het consumeren van cateringartikelen van klanten. Op 20 augustus 2020 is werknemer door Direct Maintenance uitgenodigd voor een gesprek in de ochtend van 21 augustus 2020. In dit gesprek is aan werknemer kenbaar gemaakt dat Emirates, een klant van Direct Maintenance, op videobeelden heeft gezien dat personeelsleden van Direct Maintenance, onder wie werknemer, op 9 augustus 2020 pakjes drinken hebben genuttigd tijdens het verrichten van de werkzaamheden in een vliegtuig van Emirates. Werknemer heeft tijdens dit gesprek verklaard dat 9 augustus 2020 een zeer warme dag was en dat het mogelijk was dat hij een pakje drinken had genuttigd, maar dat hij dat niet meer zeker wist. In de middag van 21 augustus 2020 is werknemer in een tweede gesprek op staande voet ontslagen. Bij brief van 21 augustus 2020 heeft Direct Maintenance het ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. Bij e-mail van 21 augustus 2020 heeft de director operations aan personeelsleden van Direct Maintenance geschreven dat het wegnemen van cateringproducten zonder toestemming diefstal is en ontslag op staande voet tot gevolg heeft. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Voor het geval dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, wordt bij wijze van tegenverzoek door Direct Maintenance verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. De kantonrechter is met werknemer van oordeel – mede gelet op zijn persoonlijke omstandigheden – dat Direct Maintenance in de onderhavige situatie had kunnen volstaan met een minder verstrekkende maatregel dan ontslag op staande voet, omdat Direct

Maintenance het zerotolerancebeleid waarop zij zich beroept onvoldoende duidelijk kenbaar heeft gemaakt en onvoldoende consequent toepast. Direct Maintenance heeft ter zitting verklaard dat als het personeel van Direct Maintenance samenkomt met het personeel van de klant en een lid van het cabinepersoneel van de klant een drankje aanbiedt aan de werknemers van Direct Maintenance, dit wel mag worden aangenomen. Onweersproken is dat dit ook regelmatig gebeurt. Hiermee werkt Direct Maintenance onduidelijkheid in de hand; het is in de ene situatie kennelijk wel toegestaan om drankjes van de klant te nuttigen en in de andere situatie kennelijk niet. Daarbij komt dat Direct Maintenance niet duidelijk en niet voldoende regelmatig heeft gecommuniceerd wat de gevolgen zijn van het overtreden van dit 'zerotolerancebeleid'. Van een werkgever die een zerotolerancebeleid hanteert, mag worden verwacht dat hij de inhoud en de gevolgen van overtreding duidelijk aan zijn werknemers kenbaar maakt en het beleid ook consequent toepast.

### *Ontbinding op de i-grond*

De arbeidsovereenkomst zal niet worden ontbonden op de e-grond of g-grond. De arbeidsovereenkomst zal wel worden ontbonden op de door Direct Maintenance aangevoerde i-grond. Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen is, wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. In de voorliggende situatie is sprake van verwijtbaar handelen, maar niet zodanig dat van Direct Maintenance niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst niet te laten voortduren en is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar heeft Direct Maintenance onvoldoende gedaan om die verstoring op te lossen. Hoewel het verwijtbaar handelen en de verstoorde arbeidsverhouding op zichzelf dus onvoldoende grond voor ontbinding opleveren, is de combinatie van omstandigheden wel voldoende om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan, omdat deze combinatie maakt dat van Direct Maintenance niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Omdat het verwijtbaar handelen en de verstoorde arbeidsverhouding als ontbindingsgronden geringe gebreken waren, maar de onderhavige situatie mede het gevolg is van het onduidelijke en inconsequente beleid van Direct Maintenance, ziet de kantonrechter aanleiding om een cumulatievergoeding van 25% van de transitievergoeding aan werknemer toe te kennen, aldus een bedrag van € 3.701,56 bruto. Daarbij weegt de kantonrechter ook mee dat van iedereen verwacht mag worden dat hij afblijft van spullen die niet van hem zijn en dat werknemer in 2012 en 2017 is geweest op het 'zerotolerancebeleid' van Direct Maintenance.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 05-01-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:158

**Zaaknummer:** 8835076 \ AO VERZ 20-174

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** M.K. Struwe en L.S. Kerkman

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:677 BW