

RECHTSPRAAK

Productiemedewerker cateringbedrijf die op werkvloer gevonden iPad mee naar huis neemt, is terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is in 2001 bij KLM Catering Services Schiphol B.V. (hierna: KCS) in dienst getreden. KCS verzorgt de catering voor vliegtuigen van KLM en andere luchtvaartmaatschappijen. Werknemer verrichtte laatstelijk de functie van productiemedewerker. In deze functie hield hij zich onder meer bezig met het sorteren van (van vluchten teruggekomen) trolleys en containers. Binnen KCS geldt een gedragscode (hierna: Gedragscode). Op grond van de Gedragscode is 'onrechtmatige toe-eigening' verboden, op straffe van ontslag op staande voet. Op 24 september 2022 heeft een collega van werknemer tijdens het bijvullen van een container een iPad gevonden. Werknemer heeft die iPad meegenomen naar huis. Werknemer is hier op 29 september 2022 door zijn leidinggevende op aangesproken. Hij bekende toen de iPad te hebben meegenomen. Ook gaf hij aan te weten dat hij de gevonden iPad eigenlijk aan zijn teamleider had moeten afgeven. Dat had hij in dit geval niet gedaan, omdat zijn collega zei dat hij de iPad wel mee naar huis mocht nemen, aldus werknemer. Werknemer is vervolgens op 5 oktober 2022 op staande voet ontslagen. KCS legt onrechtmatige toe-eigening van een iPad (van een crewlid van KLM) en handelen in strijd met de Gedragscode van KCS (afzonderlijk en in onderlinge samenhang) als dringende reden(en) aan het ontslag ten grondslag. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair onder meer het ontslag te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het geschil spitst zich toe op de vraag of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zich de iPad opzettelijk heeft toegeëigend waardoor hij het vertrouwen van KCS onwaardig is geworden. De stelling van werknemer dat hij toestemming had van zijn collega (en voormalig coördinator) maakt dit niet anders. Naast het feit dat KCS gemotiveerd, met een schriftelijke verklaring van de betreffende collega, heeft weersproken dat toestemming zou zijn gegeven, heeft werknemer ter zitting ook niet kunnen uitleggen waarom hij dacht dat zijn collega over de in de container aangetroffen iPad kon beschikken. Hetzelfde geldt voor de stelling van werknemer dat het mogelijk een kapotte iPad was waarvan de eigenaar afstand had gedaan (een 'res nullius'). De kantonrechter overweegt verder dat werknemer de functie van productiemedewerker vervulde waarbij hij dagelijks met goederen van anderen diende te werken en waarvoor hoge betrouwbaarheid door KCS als vereiste was gesteld. De aard en de ernst van de gedraging van werknemer tezamen met de aard van de functie maken daarom dat

KCS, ondanks de door werknemer aangevoerde persoonlijke en overige omstandigheden (hij is al 21 jaar in dienst, is op dit moment 59 jaar oud en de kostwinner van een jong gezin), niet voor een minder ingrijpende maatregel had kunnen kiezen. Werknemer heeft nog naar voren gebracht dat hij bij ondertekening van de arbeidsovereenkomst heeft ingestemd met de toen ontvangen Gedragscode en niet met eventuele opvolgende of gewijzigde Gedragscodes, dat niet uit te sluiten is dat KCS zich op een niet geldende Gedragscode heeft beroepen, dat in de Gedragscode niet staat dat werknemers van KCS 'vreemde objecten' aan hun leidinggevende moeten melden en dat uit de Gedragscode evenmin duidelijk blijkt dat er bij onrechtmatige toe-eigening ontslag op staande voet volgt. Daarom kan volgens werknemer niet worden gezegd dat hij wist of behoorde te weten dat de door hem verrichte handeling tot ontslag op staande voet zou moeten leiden. De kantonrechter gaat aan deze stelling voorbij. Zoals de gemachtigde van werknemer ook erkent, gaat het hier niet om een miniem vergrijp (een bagatel delict), maar om toe-eigening van een iPad. Een iPad vertegenwoordigt onmiskenbaar een bepaalde waarde en is bedoeld om gegevens (waaronder mogelijk privacygevoelige gegevens) in op te slaan, welke gegevens niet voor een ander zijn bedoeld. Ook als de Gedragscode niet van toepassing zou zijn of werknemer van het daarin bepaalde niet op de hoogte zou zijn geweest, had werknemer naar het oordeel van de kantonrechter moeten begrijpen dat het zich opzettelijk toe-eigenen van een iPad ontslag op staande voet tot gevolg kan hebben. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Afwijzing van het verzoek van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:1260

Zaaknummer: 10224514 AO VERZ 22-135

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: E.P. Koevoets en E.A. van Jaarsveld

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