

RECHTSPRAAK

Vrachtwagenchauffeur terecht op staande voet ontslagen vanwege het zonder toestemming meenemen van twee blikjes frisdrank uit de bedrijfskantine. Na veel eerdere waarschuwingen (over het niet opvolgen van werkinstructies) was dit de druppel die de emmer heeft doen overlopen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2003 bij (de rechtsvoorganger van) Koel- en Vriestransport Voeselek B.V. (hierna: Voeselek) in dienst getreden in de functie van vrachtwagenchauffeur. Vanaf 2004, behalve in 2007 en 2018, heeft werknemer jaarlijks schriftelijke waarschuwingen ontvangen, onder meer voor het zonder toestemming van Voeselek meenemen van goederen van klanten voor privégebruik, opzettelijk treuzelen bij het verrichten van werkzaamheden, het te laat inleveren van weekstaten en gevaarlijk rijgedrag. Op 30 juni 2022 heeft werknemer een laatste waarschuwing ontvangen van Voeselek, vanwege gevaarlijk rijgedrag met een pallettruck, het niet bereikbaar zijn voor oproepwerkzaamheden en bij ziekte en vanwege het rijden van onnodig lange routes. Werknemer is op 14 november 2022 op staande voet ontslagen vanwege het op 11 november 2022 meenemen van twee blikjes frisdrank uit de koelkast van de kantine, die volgens Voeselek niet voor vrachtwagenchauffeurs – en dus werknemer – bestemd waren. Volgens Voeselek – zo staat in de ontslagbrief – kan dit incident niet los worden gezien van de eerdere schriftelijke waarschuwingen en de laatste officiële waarschuwing van 30 juni 2022 en vormt dit laatste incident de druppel die de emmer heeft doen overlopen. Werknemer verzoekt thans onder meer toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of het ontslag op staande voet standhoudt. Werknemer betwist het wegnemen van de blikjes niet, maar stelt niet geweten te hebben dat hij die niet mocht pakken. De kantonrechter acht het gezien de camerabeelden, waaruit blijkt dat werknemer de twee blikjes op heimelijke wijze meeneemt – namelijk zodra de kantine leeg was en door de blikjes ter plekke voor de koelkast in zijn jaszakken te doen – niet geloofwaardig dat werknemer niet wist dat hij ze niet mocht pakken. Daarbij komt dat in het bedrijfsreglement van Voeselek staat dat blikjes met frisdrank uit de frisdrankautomaat gekocht kunnen worden. Werknemer wist voorts dat de koelkast door standplaatspersoneel werd gebruikt en niet door chauffeurs, omdat die elk een eigen koelkast in de vrachtwagen hebben. Werknemer had dan ook niets te zoeken in de koelkast van de kantine en zijn

handelwijze getuigt naar het oordeel van de kantonrechter van zeer onfatsoenlijk gedrag. Werknemer stelt dat hij de blikjes heeft gepakt omdat hij dorst had, maar, voor zover dit al een rechtvaardiging zou kunnen zijn voor zijn handelen, dit rijmt niet met het feit dat werknemer blijkens de camerabeelden een beker drinken uit de automaat heeft gepakt en geen blikje frisdrank heeft gedronken in de kantine. Het meenemen van de twee blikjes is weliswaar een gering feit en Voesenek heeft geen *zero tolerance*-beleid hieromtrent, maar dit is naar het oordeel van de kantonrechter hier minder relevant. Werknemer heeft gedurende zijn hele dienstverband namelijk al heel veel waarschuwingen gehad voor het zich steeds niet houden aan werkinstructies. Ook heeft hij een heel duidelijke laatste waarschuwing gehad. De door Voesenek gemaakte verwijten in de brief van 30 juni 2022 – met daarin de laatste waarschuwing – heeft werknemer niet althans onvoldoende betwist. De kantonrechter is van oordeel dat Voesenek zich terecht op het standpunt kon stellen dat sprake was van de spreekwoordelijke druppel die de emmer deed overlopen. Het ontslag op staande voet houdt stand en werknemer heeft geen recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter is verder van oordeel dat de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen hier ook ernstig verwijtbaar handelen opleveren. Werknemer behoorde zich bewust te zijn van het onoorbare karakter van zijn handelen. Dat betekent dat Voesenek geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is. Volgt afwijzing van de verzoeken van werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-04-2023

Zaaknummer: 10283038 AZ VERZ 23-2