

Het nuttigen van snacks zonder te betalen kostte meerdere ervaren krachten van het Twentebad hun baan. Gaat de inzet van een integratiebureau niet heel ver voor zo'n vergrijp? Niet direct, volgens experts, al plaatsen zij grote vraagtekens bij de gang van zaken.

Sian Wanning

Hengelo

Het was jarenlang de norm, volgens een van de ontslagen medewerkers. In het restaurant van het zwembad in Hengelo even een patatje of snack frituren en verorberen. Zonder daarvoor te betalen.

Onschuldig vergrijp

Maar die gewoonte zou nu zeker zeker zeren medewerkers ontslag hebben opgelegd, omdat de gemeente Hengelo - waar het bad onder valt - een integratiebureau op de kweste zette voor zeer zorgvuldig en degelijk onderzoek.

Voor zo'n relatief onschuldig vergrijp een duur bureau inschakelen, dat personeel mogelijk bespioneerde met camera's. Mag dat wel? Of valt het onbetaald snacken 'gewoont' onder elikelal en valt het handelen van de gemeente daarmee te verdedigen?

Suzanne Meijers is arbeidsrechtadvocaat en schreef een boek over het ontslagrecht. Volgens haar draait het in zaken als deze om proportioneelheid. Ze noemt de inzet van een bureau, het mogelijk inzetten van camera's en de ontslagmaat niet per se verboden. „Maar dit roept heel veel vragen op“.

'Heterdaad forceren'

Ze is benieuwd naar hoe het bureau is ingezet en hoe het handelde. „Hingen er al camera's, of zijn die geïnstalleerd? Was er geen minder zwaar middel mogelijk? Hoe lang duurde het onderzoek? Maar wat laat vooral verbaas, is de aanpak voor onderzoek als gratis snacks schijpbare paterling de norm was. „Waarom dan

► Zeven medewerkers van het zwembad Twentebad in Hengelo zijn ontslagen. Zij aten snacks in het restaurant zonder te betalen. FOTO: LEEUWKE KRAAKMA

zeven medewerkers van het zwembad Twentebad in Hengelo zijn ontslagen. Zij aten snacks in het restaurant zonder te betalen. FOTO: LEEUWKE KRAAKMA



Vraagtekens bij diefstal uit frituur

een onderzoek, als je vooral al weet wat je wilt aantonen?"

„Mogelijk om een heterdaad te forceren“, zegt Sian Dunhof. De ervaren arbeidsrechtadvocaat bij Danstet, die slechts in algemene zin wil reageren en niet betrokken is bij de zaak, zit net als Meijers met veel vragen. „Als er sprake is van jarenlang gebruik kan je je afvragen of er geen sprake is van gewoonterecht.“ Recht dat is ontstaan uit het bad en algemeen aanvaard gebroek.

Waarom nog een onderzoek, als je vooraf al weet wat je wilt aantonen?

- Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat

Concliden over het handelen van de gemeente en het Twentebad, of over de inzet van een bureau, doet Dunhof niet. „Maar ik ben heel benieuwd of de ontslagen stand zouden hebben gehouden bij de kamerrechter“, aldus Dunhof.

Of het juridisch kant Omslag na het eten van gratis snacks zonder af te rekenen „Soms wel“, aldus de advocaat, die de term bagatelzaak dropt. „Kleine vergrijpen, maar arbeidsrechtelijk complex.“ Volgens hem kan een werkgever ontslag op staande voet niet zomaar geven bij kleine vergrijpen. „El moet sprake zijn van een duidelijk beleid, bijvoorbeeld een

af te rekenen „Soms wel“, aldus de advocaat, die de term bagatelzaak dropt. „Kleine vergrijpen, maar arbeidsrechtelijk complex.“

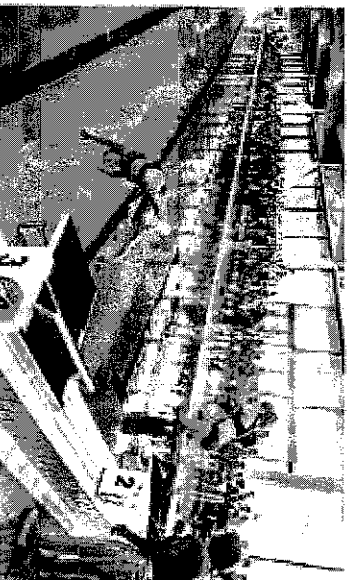
Volgens hem kan een werkgever ontslag op staande voet niet zomaar geven bij kleine vergrijpen. „El moet sprake zijn van een duidelijk beleid, bijvoorbeeld een

zerotolerantiebeleid dat ook bekend is bij werknemers.“

Flesje water

Zo'n beleid geldt zeker bij zeer grote bedrijven, waar het ook wordt nageleefd. Zo vloog er in 2003 bij KLM een werknemer uit na de diefstal van een flesje water. Het beleid is er vaak om af te schrikken en een norm te stellen. Als alle medewerkers immers flesjes water gratis nuttigen, is dat een serieuze kostenpost, voor een bedrijf.

Maakt een duidelijk beleid moet er volgens Dunhof ook consequente handhaving zijn, een dinge reden voor ontslag en een afweging van persoonlijke omstandigheden. „Als er geen duidelijk beleid is, of als het niet bekend is bij werknemers, als er onvoldoende gehandhaafd wordt, of onvoldoende dringende reden is, dan mag ontslag niet.“



De advocaat weet niet in hoeverre al deze punten zijn meegenomen in het ontslag van de Twentebad-medewerkers. „Maar letkend op de complexiteit van bagatelzaken, had ik heel graag het oordeel van de rechter willen zien.“

Proportioneel

Welk bureau het onderzoek uitvoert? Waarom? Hoe dat bureau handelde? Of er alsnog aanligende wordt gedaan als de bewuste medewerkers het ontslag aanvochten of daar rechtvaardigheid aan geven? De gemeente Hengelo weigert op vragen over de kwestie in te gaan en houdt het bij haar eerdere samenvatting verklaring, dat de structuur, aard en omvang van de handelingen de maatregel proportioneel en passend maakt, bij van zich heeft voorgedragen. Het Twentebad was niet bereikbaar voor commentaar.