

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer neemt terecht op staande voet ontslag, wegens ten onrechte beschuldigingen van diefstal (voor eigen gebruik een kopie van een bon maken). Onverwijldheid bij ‘druppel-emmer’ moet in totaliteit worden beschouwd, niet per feit.

Feiten

Werknemer is op 26 oktober 2015 als administratief medewerker in dienst getreden bij werkgever, een metaalrecyclingbedrijf. Op 25 februari 2016 heeft werkgever werknemer per direct geschorst, omdat hij kopieën van ondertekende contactbonnen met wegingen had meegenomen (kwalificatie: diefstal). Na onderhandelingen tussen de advocaten, bericht werknemer op 29 maart 2016 dat hij ontslag op staande voet heeft genomen vanwege onterechte beschuldiging van diefstal van een administratief bescheiden en alle daarna plaatsgevonden handelingen (schorsing, beschuldigingen, toonzetting). Werknemer heeft in eerste aanleg loon tot einde dienstverband en een verhoogde gefixeerde schadevergoeding verzocht. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet werknemer vanwege cumulatie van omstandigheden voldoende onverwijld gegeven

De kantonrechter heeft vastgesteld dat er één maand is verstreken tussen de beschuldiging van diefstal op 29 februari 2016 en het naar huis sturen van werknemer en het door werknemer genomen ontslag, en circa twee weken tussen de aankondiging op 14 maart 2016 van loonstopzetting bij weigering van werkhervatting en het ontslag. Daarmee is, volgens de kantonrechter, niet voldaan aan de eis dat een ontslag op staande voet onverwijld genomen moet zijn. Het is evenwel inherent aan een samenstel van redenen voor ontslag op staande voet, zoals in dit geval, dat de laatste gebeurtenis de druppel is die de emmer doet overlopen. Het tijdsverloop tussen die gebeurtenis en de mededeling van ontslag en de redenen daarvoor dient te voldoen aan de eis van onverwijldheid. De druppel die bij werknemer de emmer heeft doen overlopen was, volgens de ontslagbrief waarin het woord ‘daarenboven’=’ die laatste druppel aanduidt, het feit dat zijn loonbetaling vanaf 16 maart 2016 werd gestaakt en hij tegen het eind van de loonperiode desgevraagd niet heeft vernomen dat het loon vanaf die datum

toch betaald zou worden. Het hof is van oordeel dat werknemer in de gegeven omstandigheden terecht gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid ontslag op staande voet te nemen. Werknemer heeft hem zelf, op 29 februari 2016, beticht van diefstal en deze beschuldiging niet teruggenomen, ook niet in de brief van haar advocaat. Voorts is zijn schorsing gehandhaafd hoewel niet is gebleken dat er meer aan de hand was dan dat werknemer voor eigen gebruik een kopie van één bon had gemaakt en werkgever niet duidelijk heeft gemaakt waarop haar vermoeden gebaseerd was dat het om meer ging, en waarom het in bezit hebben van een kopie van een weegbon dergelijke forse maatregelen rechtvaardigt. Het hof is van oordeel dat werkgever niet als goed werkgever heeft gehandeld door werknemer er enerzijds toe aan te zetten een advocaat in de arm te nemen voor onderhandelingen omtrent beëindiging van de arbeidsovereenkomst en anderzijds, tijdens de vakantie van die advocaat, buiten de juristen om een ander traject in te slaan waarbij werknemer wordt meegedeeld dat hij geen loon meer krijgt wanneer hij niet komt praten over terugkeer en werkhervatting. De opeenstapeling van de gehandhaafde beschuldiging van diefstal, op een flinterdunne basis, de gehandhaafde schorsing en de feitelijke toepassing van een loonstop onder de in de vorige zin beschreven omstandigheden, leveren een dringende reden op voor werknemer.

Vergoeding

Hetgeen hiervoor is overwogen heeft ook tot gevolg dat ten onrechte de aanspraak van werknemer op gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 en lid 3 aanhef en onderdeel a BW is afgewezen. Gelet hierop oordeelt het hof dat een verdubbeling van de vergoeding, berekend volgens artikel 7:677 lid 3 aanhef en onderdeel a BW, gerechtvaardigd is. Een verzevenvoudiging als verzocht is niet redelijk nu werknemer er zelf voor heeft gekozen een tussentijds einde aan de arbeidsovereenkomst te maken. Het hof zal daarom een vergoeding ter hoogte van twee maanden loon met vakantietoeslag toekennen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:2510

Zaaknummer: 200.201.902

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.E.F. Hillen en A.A. van Rossum

Advocaten: H.Th. Schravenmade en R. Kroon

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW