

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontslag op staande voet wegens diefstal onder de gegeven omstandigheden niet rechtsgeldig. Berekening billijke vergoeding conform Hairstyle-beschikking.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2016 bij werkgever in dienst getreden in de functie van eerste medewerker fastfood. Op 17 april 2017 heeft werkgever aan werkneemster en aan de andere bij werkgever in dienst zijnde werknemers een whatsapp-bericht gestuurd dat iedereen op non-actief wordt gesteld wegens economische redenen. Met ingang van 28 april 2017 is de eenmanszaak opgeheven. Op 1 mei 2017 heeft werkneemster meegewerkt met de ontruiming van het bedrijfspand. Werkneemster heeft bij die gelegenheid twee palmbomen meegenomen. Diezelfde dag heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen wegens diefstal. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en een billijke vergoeding toe te kennen. Hieraan legt werkneemster het volgende ten grondslag. Bij de ontruiming heeft werkneemster van de verhuurder toestemming gekregen om twee palmbomen mee te nemen, die anders naar de stort gebracht zouden worden. Volgens werkneemster heeft zij ook toestemming gekregen van werkgever, die volgens haar ook aanwezig was. Werkneemster betwist daarom dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal zodat van een dringende reden geen sprake kan zijn.

Oordeel

Het ontslag op staande voet

Vast staat dat werkneemster op 1 mei 2017 in ieder geval twee palmbomen die eigendom zijn van werkgever mee naar huis heeft genomen toen het bedrijfspand werd ontruimd. Werkneemster heeft dienaangaande onweersproken gesteld dat bij het inleveren van de sleutel bij de pandeigenaar duidelijk werd dat deze direct ging opruimen en slopen. Alles wat in het pand aanwezig zou zijn op 1 mei 2017 zou naar de milieustraat worden gebracht, waaronder de twee palmbomen. Werkneemster heeft van de pandeigenaar toestemming gekregen om de twee palmen mee naar huis te nemen en een daartoe opgestelde schriftelijke verklaring van de pandeigenaar in het geding gebracht. Onder de gegeven omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

De billijke vergoeding

Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding zal de kantonrechter rekening houden met alle bijzondere omstandigheden van het geval, waarbij indachtig het New Hairstyle-arrest van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187) tevens rekening wordt gehouden met het loon dat werkneemster nog zou hebben genoten bij werkgever als de opzegging zou zijn vernietigd. Gelet op de niet weersproken dramatisch slechte financiële situatie van werkgever en de feitelijke bedrijfssluiting per 1 mei 2017 acht de kantonrechter het aannemelijk dat alsdan eveneens op korte termijn een einde zou zijn gekomen aan de arbeidsovereenkomst, al dan niet na verkregen toestemming van het UWV dan wel na opzegging door de curator in geval van faillissement. De kantonrechter gaat ervan uit de arbeidsovereenkomst in ieder geval niet later dan op 1 juli 2017 zou zijn geëindigd, hetgeen ook werkneemster als uitgangspunt heeft genomen onder punt 35 van haar verzoekschrift. In dat geval echter had werkneemster aanspraak kunnen maken op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, hetgeen in de situatie na een ontslag op staande voet niet het geval is. Daar staat tegenover dat werkneemster per 1 juni 2017 een andere dienstbetrekking heeft aanvaard – zij het voor minder uren dan bij werkgever – waarmee zij ongeveer € 165,00 bruto per maand verdient. Al met al komt het de kantonrechter redelijk voor om als uitgangspunt te hanteren dat het inkomensverlies van werkneemster afgerond € 5.450,00 bruto bedraagt (drie maandsalarissen en maximaal drie maanden WW minus inkomen bij de nieuwe werkgever) ten opzichte van de situatie waarin werkgever haar niet op staande voet zou hebben ontslagen. Daarin acht de kantonrechter eveneens het niet betaalde salaris van de maand april 2017 begrepen, zodat aan werkneemster ter zake geen separate vordering toekomt. Op het bedrag van € 5.450,00 strekt naar het oordeel van de kantonrechter in mindering de schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging op grond van artikel 7:672 lid 10 BW omdat die eveneens ziet op het loon over de niet gehanteerde opzegtermijn. Van andere omstandigheden die zouden moeten leiden tot een hogere of lagere billijke vergoeding is de kantonrechter niet gebleken. De kantonrechter zal de billijke vergoeding derhalve vaststellen op € 3.051,08 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:7508

Zaaknummer: 6091391 \ AZ VERZ 17-122

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: C.H.M. van Hout

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 aanhef en onderdeel a BW, 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:671 BW