

RECHTSPRAAK

werknemer/Meerlanden Holding

Kraanwagenchauffeur heeft verwijtbaar (maar niet ernstig verwijtbaar) gehandeld door afval ongescheiden op te halen. Ontslag op staande voet onterecht. Billijke vergoeding berekend op basis van vergelijking met rechtsgeldige ontbinding. Gefixeerde schadevergoeding en verwijtbaarheid werknemer zijn daarop in mindering gebracht.

Feiten

Werknemer is als kraanwagenchauffeur in dienst bij werkgeefster, een afvalinzameling en -verwerkingsbedrijf. Werknemer dient rest- en plasticafval gescheiden op te halen. Op een gegeven moment wordt door de gemeente, een belangrijke afnemer van werkgeefster, een klacht van een bewoner ontvangen waaruit zou blijken dat een van werkgeefsters medewerkers het afval niet gescheiden ophaalt. De gemeente laat vervolgens filmopnames op de gewraakte locatie maken. Uit deze opnames blijkt dat werknemer inderdaad het afval niet gescheiden ophaalt. Werknemer is hierna op 23 november 2017 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag, maar bestrijdt dat sprake is van een dringende reden.

Oordeel

Dringende reden

De kantonrechter stelt voorop dat voor werknemer, ook zonder specifieke regels en procedures, duidelijk was dat het rest- en het plasticafval gescheiden moesten worden opgehaald. Werknemer wist dit, maar heeft aangevoerd dat hij een goede reden had om in dit geval het plasticafval bij het restafval te voegen. Volgens hem was het plasticafval vervuild en moest dit als restafval behandeld worden. Volgens hem was regelmatig sprake van vervuild plasticafval, waaronder op de gewraakte locatie. Alvorens in die gevallen het plasticafval bij het restafval te voegen controleerde hij altijd of het plasticafval vervuild was. Hij heeft dit kennelijk nagelaten tijdens het gefilmde incident. Hoewel geen sprake was van specifieke regels en procedures in het geval van het aantreffen van een vervuilde container, is de kantonrechter van oordeel dat het op de weg van werknemer had gelegen bij werkzaamheden die afwijken van de gebruikelijke gang van zaken hierover contact op te nemen met zijn leidinggevende. Weliswaar heeft werknemer gesteld dat hij erop mocht vertrouwen dat zijn leidinggevende met zijn handelwijze akkoord ging, gelet op het regelmatig voorkomen in het verleden van vervuild plasticafval, maar werkgeefster heeft uitdrukkelijk betwist dat dit vaker

dan incidenteel is voorgekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook voldoende gebleken dat werknemer zijn taken niet heeft uitgeoefend zoals hij dat had behoren te doen. Er echter moet van worden uitgegaan dat werknemer het afval voor het overgrote deel gescheiden heeft opgehaald. Dat werknemer structureel veel minder plasticafval heeft opgehaald dan zijn collega's is niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden gezegd dat het handelen van werknemer dermate verwijtbaar is dat werkgeefster reden had het dienstverband onverwijld op te zeggen. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig gegeven.

Billijke vergoeding

Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht is als zodanig al ernstig verwijtbaar. De kantonrechter acht voorts de volgende omstandigheden relevant. Als werknemer niet zou hebben berust in het gegeven ontslag en dit ontslag zou zijn vernietigd wegens het ontbreken van een dringende reden, zou de kantonrechter de arbeidsovereenkomst hebben ontbonden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer. In dat geval zou de arbeidsovereenkomst zijn ontbonden met ingang van 1 augustus 2018. In dat scenario zou werknemer nog ruim acht maanden aanspraak hebben gehad op salaris. Hierop dient de gefixeerde schadevergoeding in mindering te worden gebracht. Er dient naar het oordeel van de kantonrechter mede te worden gelet op de omstandigheid dat werknemer zelf verwijtbaar heeft gehandeld, dat hij reeds ander werk heeft gevonden waaruit hij inkomen heeft en dat hij aanspraak heeft op een transitievergoeding. Dit alles overziend wordt de billijke vergoeding vastgesteld op twee maandsalarissen (€ 6.322,62). Tevens wordt werknemers verzoek tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding toegewezen en is werkgeefster de transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:3323

Zaaknummer: 6599013

Rechters: J. Candido

Advocaten: S.M. Krens en E.A.M. Heidstra

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW