

RECHTSPRAAK

werknemer/Renewi Nederland B.V.

Ontslag op staande voet chauffeur afvalinzameling is vanwege onderzoeksperiode van een jaar en een ruime week tussen gesprek en ontslag niet onverwijld gegeven. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek, nu geen sprake is van bewuste financiële benadeling van werkgeefster.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2002 bij Renewi in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van chauffeur inzameling. Na een gesprek op 12 maart 2018 is werknemer per direct geschorst, in afwachting van verder onderzoek naar het inzamelen van afval bij de klant de Groene Oase. Voorafgaand aan het gesprek op 12 maart 2018 heeft zowel een indicatief vooronderzoek als een uitgebreid onderzoek plaatsgevonden. In het kader van dit onderzoek hebben diverse observaties plaatsgevonden, onder andere op 28 april 2017, 26 mei 2017, 2 juni 2017, 15 december 2017 en 12 januari 2018. Tijdens voornoemd gesprek is werknemer geconfronteerd met de bevindingen op grond van deze observaties en heeft hij de gelegenheid gehad hierop te reageren. Werknemer is bij brief van 20 maart 2018 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Renewi heeft een zelfstandig tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

Oordeel

Niet voldaan aan onverwijldheidseis

Op 26 mei 2017, 2 juni 2017, 15 december 2017 en 12 januari 2018 zijn observaties uitgevoerd waarbij is gepost bij De Groene Oase en de door werknemer verrichte handelingen zijn vastgelegd. Het valt op dat er tussen 2 juni 2017 en 15 december 2017, dus gedurende ruim een half jaar, geen enkele ontwikkeling is in het onderzoek. Renewi wijst ter verklaring op mislukte observaties op 9 juni 2017, 30 juni 2017, 8 september 2017, 13 oktober 2017 en 17 november 2017. Echter, de perioden tussen deze data zijn ook nog zeer fors en laten zich zeker niet verklaren door vakanties van de heer Y en/of het feit dat werknemer en zijn collega enkel op de vrijdag bij De Groene Oase afval kwamen ophalen. Ten slotte speelt voor de kantonrechter een rol dat bij de observaties op 28 april, 26 mei en 2 juni al wordt waargenomen dat er meer ledigingen plaatsvinden dan werknemer in de boordcomputer van de vrachtwagen registreert. Het is voor de kantonrechter onduidelijk waarom hij op dat moment niet al met deze bevindingen geconfronteerd had kunnen worden. Mogelijk was

Renewi op zoek naar bewijs van zwaardere vergrijpen, zoals het aannemen van betaling in ruil voor het meenemen van extra afval (wat niet gevonden is) maar dat is eveneens een omstandigheid die het gevolg is van de keuze van Renewi en vormt geen rechtvaardiging voor de zeer lange duur van het onderzoek. Hoewel de kantonrechter zeker onderkent dat Renewi de gelegenheid moet krijgen om zorgvuldig onderzoek uit te voeren en daaraan dus enige tijd moet kunnen besteden is hij van oordeel dat hier een grens is overschreden. Reeds daarom is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van onverwijldheid van het gegeven ontslag. De periode tussen 12 maart en 20 maart 2018, hoewel van een andere orde dan de duur van het feitenonderzoek, acht de kantonrechter ook te lang, gelet op het feit dat op 12 maart alle relevante informatie beschikbaar was.

Afwijzing ontbindingsverzoek

Gelet op de gelijklopende verklaringen van werknemer en zijn collega die, toen zij ‘van de straat werden geplukt’, onafhankelijk van elkaar zijn verhoord, is aannemelijk dat werknemer niet wist dat de klant inmiddels per geleegde container werd afgerekend. Vast staat dat werknemer heeft gehandeld in strijd met de aan hem gegeven instructies en voorschriften. Hoewel dat zeker verwijtbaar is, is dit verwijt van een andere aard dan het bewust financieel benadelen van Renewi, waarvan Renewi kennelijk is uitgegaan. Gelet op het verloop van het langjarig dienstverband van werknemer met Renewi (en diens rechtsvoorgangsters) waarbij niet blijkt van eerdere dissonanten, is de kantonrechter van oordeel dat een sanctie wellicht op zijn plaats zou zijn maar niet reeds de beëindiging van het dienstverband. Hoewel duidelijk is dat het vertrouwen van Renewi in werknemer is geschaad is er niets ondernomen om te trachten dat vertrouwen te herstellen. Dat een poging daartoe bij voorbaat kansloos zou zijn, is niet gebleken. Het ontbindingsverzoek op de e-grond, g-grond en h-grond wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:5928

Zaaknummer: 6875261/AZ/18-72 22062018

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: J. Bosman en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW