

RECHTSPRAAK

werknemer/Renewi Nederland

Werknemer berust in einde dienstverband per datum ontslag op staande voet. Kantonrechter oordeelt dat ontslag onverwijld is gegeven en dat er sprake is van een dringende reden. Gevorderde billijke vergoeding en transitievergoeding worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 10 januari 2000 bij Renewi Nederland (hierna: 'Renewi') in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van chauffeur. Werknemer was chauffeur/belader op een vrachtwagen van Renewi en haalde bedrijfsafval op. Dit deed hij samen met een vaste collega, collega X. Op 12 maart 2018 zijn werknemer en collega X onder werktijd verzocht om naar kantoor te komen. Beiden zijn vervolgens gehoord door de heer R. Hald (manager integriteit) in het bijzijn van mevrouw W. Meertens (senior EB Businesspartner). Na het gesprek zijn werknemer en collega X per direct geschorst. Voorafgaand aan het gesprek op 12 maart 2018 heeft zowel een vooronderzoek als een uitgebreid onderzoek plaatsgevonden. In het kader van deze onderzoeken hebben er in de periode van 28 april 2017 tot en met 12 januari 2018 diverse observaties plaatsgevonden. Tijdens het gesprek op 12 maart 2018 is werknemer geconfronteerd met de onderzoeksresultaten. Renewi heeft werknemer bij brief van 20 maart 2018 per 21 maart 2018 op staande voet ontslagen. Werknemer heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling aangegeven te berusten in de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 21 maart 2018 is geëindigd. Werknemer verzoekt daarom aan hem toe te kennen de transitievergoeding, een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Renewi is van mening dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig was.

Oordeel

Werknemer betwist in de eerste plaats dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt. De heer Ray Beckers, teamleader logistics en leidinggevende van de chauffeurs, bereikten op enig moment signalen vanuit het bedrijf over mogelijke betrokkenheid van werknemer en collega X bij illegale activiteiten. Beckers heeft vervolgens een kort vooronderzoek gedaan door op 28 april 2017 een observatie te houden bij de Groene Oase op het moment dat deze klant door werknemer en collega X werd bezocht. Op 24 mei 2017 heeft Beckers de manager integriteit van Renewi, de heer Hald, ingeschakeld. Vervolgens is door de directie van Renewi opdracht gegeven aan de heer Hald om nader onderzoek naar de melding te doen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Renewi

aannemelijk gemaakt dat op dat moment nader onderzoek noodzakelijk was, nu er slechts sprake was van een vermoeden grotendeels gebaseerd op een enkele observatie door Beckers. De heer Hald is daarop zijn onderzoek gestart. In het onderhavige geval heeft het onderzoek weliswaar lang geduurd, maar heeft Renewi hiervoor naar het oordeel van de kantonrechter een plausibele verklaring gegeven. Van belang is eveneens dat de directie van Renewi op 19 maart 2018 de beschikking heeft gekregen over het rapport van de heer Hald, en vervolgens op 20 maart 2018 ontslag op staande voet heeft verleend. Naar het oordeel van de kantonrechter dient de door de directie van Renewi gehanteerde termijn als onverwijld te worden aangemerkt. Werknemer betwist voorts dat er sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werknemer afval heeft geleidigd zonder dit in de boordcomputer te registreren, waardoor hij zijn werkgever heeft benadeeld. Vast staat immers dat het om ten minste 30 containers van 240 liter gaat die niet geregistreerd zijn, en dus ook niet gefactureerd zijn. Renewi heeft onweersproken gesteld dat per lediging € 15 aan de klant in rekening wordt gebracht. De handelwijze van werknemer is niet anders te begrijpen dan het welbewust afwijken van de instructies van Renewi ten gunste van de Groene Oase, om onduidelijke redenen. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van de feiten en omstandigheden voldoende grond op voor een dringende reden en daarmee tot een ontslag op staande voet. De kantonrechter acht dit handelen zodanig ernstig dat Renewi in redelijkheid kon beslissen dat van haar niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Het vorenstaande brengt met zich dat naar het oordeel van de kantonrechter het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en standhoudt. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en dit ontslag op staande voet aldus heeft geleid tot een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zal het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:6932

Zaaknummer: 6914510/AZ/18-79 19072018

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: L.V. Claassens en E.C.E. van Heel

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:686a lid 4 sub a BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:671 BW