

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Vernietiging ontslag op staande voet. Onderzoekperiode van tien maanden is onnodig lang. Geen onverwijld opzegging. Chauffeur die extra bedrijfsafval afvoert zonder dit te registreren handelt niet verwijtbaar. Afwijzing (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2002 in dienst getreden van werkgever. Werknemer haalde als chauffeur/belader op een vrachtwagen van werkgever bedrijfsafval op. Op 20 maart 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is werknemer verweten dat hij (1) bij een klant extra afval heeft geladen en dit niet heeft geregistreerd, zodat dit niet aan de klant gefactureerd kon worden, (2) geld en/of goederen van één of meer klanten heeft aangenomen en (3) ernstig in strijd heeft gehandeld met veiligheidsvoorschriften. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd en het voorwaardelijke verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Werkgever komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Geen onverwijld opzegging

Het hof oordeelt dat na een eerste observatie op 28 april 2017 een voldoende concreet vermoeden bestond dat werknemer bij een klant extra afval meenam zonder dit te registreren en dat hij geschenken van die klant ontving. Dit vermoeden is door de supervisor van werknemer op 24 mei 2017 gemeld bij de Manager Integriteit. Werkgever heeft gesteld dat de directie vervolgens de opdracht heeft gegeven nader onderzoek naar die melding te doen. Hieruit leidt het hof af dat de directie op dat moment op de hoogte was van de melding en daarmee van het vermoeden. Nu de volgende observatie in het kader van het onderzoek door de Manager Integriteit plaatsvond op 26 mei 2017, moet de directie in ieder geval op die datum op de hoogte zijn geweest van het vermoeden dat zich een dringende reden voor het ontslag van werknemer voordeed. De directie mocht in beginsel (nader) onderzoek laten doen om zich van de juistheid van dit vermoeden te vergewissen, maar daarbij had de directie wel voldoende voortvarendheid dienen te betrachten. In de gegeven situatie hebben het onderzoek en de verdere afwikkeling bijna tien maanden geduurd. Deze termijn acht het hof onnodig lang. De arbeidsovereenkomst is daarmee niet onverwijld opgezegd.

Ontbindingsverzoek werkgever

Aan het verzoek tot ontbinding legt werkgever dezelfde verwijten ten grondslag als aan het ontslag op staande voet. Het hof oordeelt hieromtrent allereerst dat uit de binnen werkgever en tussen partijen geldende regelingen niet volgt dat het absoluut en zonder meer verboden is voor werknemers om geschenken van klanten aan te nemen. Bovendien is niet komen vast te staan dat werknemer de geschenken bewust heeft ontvangen als beloning voor het meenemen van extra afval, welke beloning dan zou kwalificeren als een ongeoorloofde 'tegenprestatie'. Al met al leveren deze omstandigheden geen verwijtbaar handelen van werknemer op. Ten aanzien van het tweede verwijt oordeelt het hof dat alleen is komen vast te staan dat werknemer de werkinstructies om extra afgevoerd afval te registreren niet heeft nageleefd. Het hof acht dit in de gegeven omstandigheden echter onvoldoende voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, waarbij het hof in aanmerking neemt dat gesteld noch gebleken is dat werknemer hiervoor een waarschuwing heeft ontvangen en in staat is gesteld zijn gedrag daarop aan te passen. Hetzelfde wordt geoordeeld over het derde verwijt, de schending van veiligheidsvoorschriften. Van verwijtbaar handelen is dan ook geen sprake. De verwijten brengen evenmin een voldragen g- dan wel h-grond met zich. Het ontbindingsverzoek is in eerste aanleg derhalve terecht afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:5314

Zaaknummer: 200.242.462_01

Rechters: J.F.M. Pols, M.E. Smorenburg en M.E. Bruning

Advocaten: L.V. Claassens en J. Bosman

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW