

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Gedragingen ten grondslag aan ontslag op staande voet – niet registreren van extra afval, aannemen van geld/goederen van klanten, in strijd handelen met veiligheidsvoorschriften – niet komen vast te staan dan wel van onvoldoende gewicht om ontslag te dragen. Billijke vergoeding ad € 15.000.

Feiten

Werknemer is op 10 januari 2000 bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer is werkzaam geweest als chauffeur/belader op een vrachtwagen en haalde bedrijfsafval op, meestal samen met een vaste collega. Op 12 maart 2018 zijn werknemer en zijn collega, na een gesprek waarin zij werden gehoord door (onder meer) de manager integriteit, per direct geschorst. Voorafgaand aan het gesprek hebben er in de periode van 28 april 2017 tot en met 12 januari 2018 diverse observaties plaatsgevonden. Werknemer is bij brief van 20 maart 2018 op staande voet ontslagen. Aan het ontslag worden drie gedragingen ten grondslag gelegd, te weten (1) het niet registreren van het laden van extra afval, zodat dit niet aan de klant gefactureerd kon worden, (2) het aannemen van geld en/of goederen van één of meer klanten, ogenschijnlijk als tegenprestatie voor geleverde diensten en (3) het ernstig in strijd handelen met veiligheidsvoorschriften. De drie genoemde gedragingen vormen zowel op zichzelf beschouwd als in onderling verband bezien dringende redenen, zo staat in deze ontslagbrief. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het ontslag op staande voet rechtsgeldig geacht. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Dringende reden 1: het aannemen van geld en/of goederen

Het hof stelt vast dat de aangevoerde dringende reden, bestaande uit het aannemen van geld of goederen van één of meer klanten voor het laden van extra afval, enkel en alleen is gebaseerd op een gedraging die op 28 april 2017 heeft plaatsgevonden, waarbij geobserveerd is dat werknemer en zijn collega bij een klant extra afval inzamelden, dit niet registreerden en plastic tassen meenamen, waarop werknemer heeft aangegeven dat hier asperges in zaten die hij van de klant had gehad. Dat werknemer geld of andere goederen – anders dan de asperges – van klanten heeft meegenomen, is niet onderbouwd en niet komen vast te staan. Voorts is niet komen vast te staan dat de ontvangst van de asperges een tegenprestatie was voor het laden van extra afval zonder dat dit werd geregistreerd. Tevens, door eerst op 28 maart 2018 op

te zeggen, is niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste.

Dringende reden 2: laden van extra afval zonder registratie

Werkgeefster heeft benadrukt dat werknemer in strijd met de instructies van de boordcomputer elf 240-liter containers niet apart heeft ingevoerd. Zij betwist echter onvoldoende dat werknemer ervan uitging dat de betreffende klant een klant was die een factuur kreeg op basis van het totaal aantal kilo's afval dat werd opgehaald en dat dit aantal kilo's steeds werd geregistreerd door hem. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer weliswaar in strijd met de regels de 240-liter containers niet apart heeft ingevoerd maar dat hij de inhoud ervan wel heeft geregistreerd, ervan uitgaande dat op basis van kilo's werd afgerekend. Niet is komen vast te staan dat werknemer bewust containers niet heeft geregistreerd om werkgeefster te benadelen of de klant te bevoordelen, laat staan tegen beloning. Een en ander levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op, terwijl het gegeven ontslag ook niet onverwijld heeft plaatsgevonden.

Dringende reden 3: in strijd handelen met veiligheidsvoorschriften

Werkgeefster verwijt werknemer dat hij heeft toegestaan dat medewerkers van een klant afval in het draaiende gedeelte van de kraakpers deponeerden, hetgeen in strijd is met de veiligheidsinstructies. Het hof oordeelt dat onder de gegeven omstandigheden de onderhavige gedraging niet kan worden gekwalificeerd als een dringende reden. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer te waarschuwen dat ook in een situatie als de onderhavige, waarin medewerkers van een klant bedreven zijn in het verlenen van hulp, deze werkwijze in strijd is met de algemene veiligheidsinstructies.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven – een dringende reden ontbreekt – heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding (€ 18.069,68) en de transitievergoeding (€ 30.338). Het hof kent voorts een billijke vergoeding toe en stelt de hoogte vast op € 15.000.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:1525

Zaaknummer: 200.248.138_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, J.W. van Rijkom en M. Breur

Advocaten: J. Bosman en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW en 7:678 BW