

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet rechtsgeldig, omdat werknemer zonder toestemming de zakelijke tankpas heeft meegenomen en gebruikt. Hoewel gedrag ernstig verwijtbaar is, acht het hof het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer met lege handen staat.

Feiten

Werknemer is op 26 mei 2003 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van teamleider tegen een salaris van € 2.877,36 bruto, exclusief emolumenten. Werknemer reed in een bedrijfsauto die hem door werkgeefster ter beschikking was gesteld. Hij mocht met deze auto per jaar maximaal 500 kilometer privé rijden. Vanaf 27 maart 2018 heeft werknemer niet gewerkt. Werkgeefster heeft werknemer op 3 mei 2018 op staande voet ontslagen. Op 15 mei 2018 heeft werkgeefster werknemer (voor zover vereist) nogmaals op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en te gelasten dat werknemer te werk wordt gesteld in zijn functie. Subsidiair verzoekt hij de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Werkgeefster heeft het ontslag op staande voet van 3 mei 2018 gebaseerd op een samengestelde dringende reden. Uit de ontslagbrief van 3 mei 2018 blijkt dat het gaat om gedragingen ten aanzien van (1) de tankpas (a. zonder overleg en toestemming meenemen van de tankpas van de salvagebus op 25 april 2018, b. het inleveren van de tankpas op 28 april 2018 in plaats van op 26 april 2018 en c. en het gebruiken van de tankpas op 25 en 28 april 2018 voor eigen gebruik maar op kosten van werkgeefster) en (2) de bedrijfsbus (a. het niet inleveren op 1 mei 2018 en b. het niet afgeven op 2 mei 2018). De door werkgeefster aangevoerde feiten en omstandigheden kunnen weliswaar in meer of mindere mate aan werknemer worden verweten, maar kunnen niet het per 3 mei 2018 gegeven ontslag op staande voet dragen. Het verzoek tot vernietiging van dat ontslag is ten onrechte afgewezen. Voor de vraag of die onterechte afwijzing heeft te leiden tot herstel van dienstbetrekking, zoals werknemer verzoekt, is van belang of ook het op 15 mei 2018 gegeven ontslag ten onrechte is gegeven. Aan

het ontslag van 15 mei 2018 heeft werkgeefster ten grondslag gelegd dat werknemer op 1 mei 2018 opnieuw en zonder overleg of toestemming de tankpas van de salvagebus heeft meegenomen en daarvan ook gebruik heeft gemaakt. Deze feiten kunnen het ontslag op staande voet wél zelfstandig dragen. Werknemer heeft aangevoerd dat zijn persoonlijke omstandigheden meebrengen dat een ontslag op staande voet een te harde reactie is. In dit geval is echter geen sprake van een eenmalig incident bij een overigens goede staat van dienst, maar van een al langer bestaande situatie waarin werkgeefster het gedrag van werknemer als eigenzinnig en als onacceptabel ervoer. Het hof zal werknemer een billijke vergoeding als bedoeld in lid 3 van artikel 7:683 BW in verband met het onterechte ontslag op staande voet op 3 mei 2018 toekennen over de periode van 3 tot 15 mei 2018 ten bedrage van € 1.500. Wat betreft de transitievergoeding geldt het volgende. De verwijtbaarheid van werknemer is zodanig dat die moet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar. Er is daardoor in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. Het hof acht het echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer na 15 jaar dienstverband geheel met lege handen staat. Daarbij spelen de door werknemer genoemde persoonlijke omstandigheden een rol, te weten zijn leeftijd, het gegeven dat hij na het ontslag in mei 2018 tot maart 2019 van inkomen verstoken is geweest en zijn gezondheidssituatie. De gevolgen van het verlies van de transitievergoeding zijn voor werknemer ernstig. Gevoegd bij de omstandigheid dat niet gebleken is dat de salvagebus feitelijk niet inzetbaar is geweest, is dat reden voor het hof om werknemer een deel toe te kennen van de transitievergoeding die hij bij niet ernstig verwijtbaar ontslag zou hebben ontvangen. Het hof bepaalt dat deel op € 15.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:3503

Zaaknummer: 200.250.800

Rechters: W.F. Boele, E.J. van der Poel en M.E.L. Fikkers

Advocaten: R.A. Uhlenbusch en A.F. Bungener

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:679 BW en 7:683 BW