

RECHTSPRAAK

Peijnenburg's Koekfabrieken B.V./werknemer

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Handelen van werknemer hoeft in beginsel niet getolereerd te worden, maar de persoonlijke omstandigheden maken dat geen sprake is van een dringende reden. Verzoek van werkgever tot betaling gefixeerde schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1989 in dienst getreden bij Peijnenburg. De laatste functie die hij vervulde, was hoofd bedrijfsbureau. Sinds 1 september 2017 is werknemer arbeidsongeschikt. Op 9 maart 2019 was werknemer bij Peijnenburg aanwezig, waarna hij een bezem en een trekker mee naar huis heeft genomen. Op 12 mei 2019 heeft werknemer opnieuw diverse goederen van Peijnenburg meegenomen, waaronder koeken. Op 14 en 15 mei heeft Peijnenburg met werknemer gesproken over (onder andere) het meenemen van de koeken op 12 mei. Op 16 mei is werknemer door Peijnenburg op staande voet ontslagen. Het ontslag is bevestigd bij brief van dezelfde datum. Na het ontslag heeft werknemer een aantal van de door hem meegenomen zaken op het parkeerterrein van Peijnenburg achtergelaten. Peijnenburg verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:677 lid 2 BW, alsmede een schadevergoeding ex 7:661 BW. De grondslag hiervoor is gelegen in het feit dat werknemer Peijnenburg een dringende reden tot ontslag heeft gegeven.

Oordeel

Ter beoordeling van de gefixeerde schadevergoeding oordeelt de kantonrechter allereerst over de vraag of Peijnenburg werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen. Ten aanzien hiervan is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. Na het zien van de camerabeelden op 13 mei 2019 diende Peijnenburg de gelegenheid te hebben om een onderzoek in te stellen. Op 14 en 15 mei hebben gesprekken plaatsgevonden, waarna de opzegging op 16 mei is gedaan. Dat enige tijd vereist is geweest voor het uitvoeren van het onderzoek en besluitvorming is niet onbegrijpelijk, nu op Peijnenburg de verplichting rust om zorgvuldig te handelen. Van een gebrek aan voortvarendheid is derhalve geen sprake. Dat Peijnenburg ook het wegnemen van de bezem en trekker in maart 2019 bij het ontslag op staande voet in mei 2019 heeft meegenomen, maakt dit niet anders. Vervolgens beoordeelt de

kantonrechter of sprake is van een dringende reden. Diefstal valt onder artikel 7:678 lid 2 sub d BW en het hanteren van een strafrechtelijk begrip brengt niet met zich dat Peijnenburg de bestanddelen van de strafrechtelijke delictsomschrijving dient te bewijzen. Vereist is slechts dat het voor werknemer aanstonds duidelijk is welke (dringende) reden tot de opzegging heeft geleid, derhalve welke feiten en gedragingen aan het ontslag ten grondslag liggen. Uit de ontslagbrief van 16 mei 2019 blijkt dat aan deze vereisten is voldaan. De kantonrechter stelt voorop dat in beginsel van Peijnenburg in redelijkheid niet gevergd kan worden dat zij tolereert dat een medewerker zonder toestemming, zonder dat iemand daarvan op de hoogte was en in strijd met het geldende protocol, goederen meeneemt. Bij de beoordeling van de dringende reden dienen echter ook de omstandigheden van het geval, waaronder de persoonlijke omstandigheden van werknemer, een rol te spelen. De kantonrechter komt daarom, alle omstandigheden van het geval in aanmerking genomen, tot de conclusie dat geen sprake is geweest van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Peijnenburg kan daarom geen aanspraak maken op de gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 en lid 3 sub a BW. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 22-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:6503

Zaaknummer: 7913073 / 19-364

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: P.F. Keuchenius en M.M.F.A. Paulussen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW