

RECHTSPRAAK

werknemer/PontMeyer Hout B.V.

Het verzoekschrift is op 24 december om 23:59 uur per fax verstuurd, maar pas op 25 december om 00:05 uur door de rechtbank ontvangen. Het verzoekschrift is om die reden niet tijdig ingediend en werknemer is niet-ontvankelijk in zijn verzoeken.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2007 in dienst getreden van PontMeyer. Op 24 oktober 2018 bezocht oud-medewerker X de drive-in loods van PontMeyer. Werknemer kent X en hielp hem in de loods met het inladen van materialen. Werknemer heeft, in afwijking van de voorgeschreven handelswijze, geen loodsbbon opgemaakt. X heeft vervolgens bij de kassa de goederen opgesomd en werknemer bevestigde aan de vestigingsmanager, die achter de kassa stond, dat 'dit alles was'. De vestigingsmanager is vervolgens naar de aanhangwagen gelopen. Werknemer is met hem meegelopen en heeft aan de vestigingsmanager gevraagd of hij hem niet vertrouwde. De vestigingsmanager is vervolgens niet om de aanhangwagen heen gelopen en heeft niet onder het afdekzeil gekeken. Toen de vestigingsmanager werknemer in de middag nogmaals vroeg of alles goed was gegaan met X, meldde werknemer dat er bij het afrekenen planken waren vergeten. De vestigingsmanager heeft de camerabeelden bekeken en daarop gezien dat X en werknemer een aantal planken in de aanhangwagen hadden gelegd die niet waren genoemd bij het afrekenen. PontMeyer heeft, na twee dagen nader onderzoek te doen, werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter onder meer verzocht om wedertewerkstelling, doorbetaling van loon en vernietiging van het ontslag op staande voet. PontMeyer heeft in een afzonderlijke zaak onder meer een verklaring voor recht verzocht dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd door het verleende ontslag op staande voet, en betaling van de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft in beide zaken gezamenlijk geoordeeld dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoek in het incident en de overige verzoeken afgewezen. De verklaring voor recht van PontMeyer is toegewezen alsmede de gefixeerde schadevergoeding en de kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer geen aanspraak maakt op een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof ziet aanleiding allereerst de ontvankelijkheid van het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet aan de zijde van werknemer te beoordelen. PontMeyer stelt dat het inleidende verzoekschrift niet tijdig is ingediend, nu slechts uit een faxbericht blijkt dat het verzoekschrift op 24 december 2018 om 23.59 is verstuurd. Uit onderzoek van het hof is

gebleken dat het verzoekschrift (pas) om 00:05 is ontvangen door de rechtbank. Het hof is om deze reden van oordeel dat het verzoekschrift niet tijdig door het kantonrechter is ontvangen. Het incidenteel hoger beroep van PontMeyer slaagt dan ook en werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard. Het hof gaat in zijn verdere beoordeling uit van de rechtsgeldigheid van het ontslag. De grief gericht tegen de toewijzing van de gefixeerde schadevergoeding faalt. Dat sprake was van opzet aan de zijde van werknemer is in dit geding niet gebleken. Dat sprake zou zijn van een vergissing die hem niet verwijtbaar was, mede gelet op herhaalde waarschuwingen die werknemer had gekregen in diens beoordelingsgesprekken om zorgvuldiger te zijn met loodsbonnen en voorraad, is evenwel onvoldoende onderbouwd en daarmee niet komen vast te staan. In zoverre is voldaan aan het vereiste van schuld in de zin van artikel 7:677 lid 2 BW. Werknemer komt daarnaast op tegen de toegewezen schadevergoeding voor niet betaalde goederen. Het hof overweegt dat van opzet of bewuste roekeloosheid in de zin van artikel 7:661 BW niet is gebleken, zodat op die grond geen schadevergoeding kan worden toegewezen. PontMeyer doet daarnaast een beroep op artikel 6:162 BW. Het hof oordeelt dat ook als sprake was van een onrechtmatige daad, dat naar maatstaven van artikel 7:661 BW nog niet leidt tot aansprakelijkheid van werknemer. Verder komt werknemer op tegen de afwijzing van de transitievergoeding. De vraag is of sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Het bestaan van een dringende reden voor een ontslag op staande voet, waarvan zoals hiervoor is overwogen het hof dient uit te gaan, betekent niet zonder meer dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Het hof oordeelt dat in dit geval geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Daarbij weegt het hof mee dat PontMeyer meerdere gebeurtenissen niet heeft kunnen vaststellen en het niet is uitgesloten dat sprake is geweest van een vergissing aan de kant van werknemer. PontMeyer is gehouden om de alsnog de transitievergoeding te voldoen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10662

Zaaknummer: 200.262.792

Rechters: M.F.J.N. van Osch, W.C. Haasnoot en G.A. Diebels

Advocaten: J.D. Uding en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:661 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:686a BW en 33 Rv