

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer die na herhaaldelijke waarschuwingen goederen van de afvalplaats heeft meegenomen, is terecht gegeven. Gedeeltelijke transitievergoeding (€ 10.000) wegens lang dienstverband, beperkte scholing, fysieke beperkingen en eenzijdig arbeidsverleden.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 1988 in dienst bij Stadswerk 072 N.V. (hierna: Stadswerk) als medewerker van de afvalbrengplaats. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is de CAO Grondstoffen Energie en Omgeving van toepassing (hierna: CAO GEO). Op 11 augustus 2015 heeft Stadswerk werknemer een officiële waarschuwing gegeven wegens het meenemen van buizen van de afvalbrengplaats. Stadswerk heeft er ook op gewezen dat de brief als een officiële laatste waarschuwing moet worden beschouwd en dat als werknemer opnieuw goederen meeneemt van de afvalbrengplaats, dit zal leiden tot een ontslag op staande voet. Op 28 januari 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen over het meenemen van een tafel door werknemer. Werknemer heeft in dat gesprek erkend dat hij de tafel heeft meegenomen. In het gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Als dringende reden voor het ontslag is genoemd de diefstal dan wel het zich toe-eigenen van goederen van Stadswerk op 23 januari 2020, waarbij is meegewogen dat werknemer er in het verleden bij herhaling op is gewezen dat op de afvalbrengplaats gebrachte goederen eigendom zijn van Stadswerk en dat het zich toe-eigenen van goederen onacceptabel is en in strijd met de beleidsregels van Stadswerk. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

*Oordeel**Onverwijld gegeven*

Stadswerk heeft op 23 januari 2020 een melding gekregen dat een medewerker een door een bezoeker afgeleverd voorwerp met een kraanwagen over het hek van de afvalbrengplaats had getild. De opgevraagde camerabeelden heeft Stadswerk gefaseerd ontvangen in de periode van 24 januari 2020 tot 28 januari 2020, omdat de beelden aanvankelijk van onvoldoende kwaliteit waren. Vervolgens heeft Stadswerk daarover een gesprek gehad met werknemer op 28 januari 2020, waarna is besloten werknemer op die dag op staande voet te ontslaan. In de brief van 30 januari 2020 is het ontslag aan werknemer bevestigd. Gelet op deze gang van zaken heeft Stadswerk voldoende voortvarend gehandeld bij het geven van het ontslag op staande voet en het meedelen van de dringende reden.

Dringende reden

Vast staat dat het meenemen van goederen van de afvalbrenghaas door medewerkers nadrukkelijk is verboden volgens de bedrijfsregels van Stadswerk en volgens de CAO GEO. Het meenemen van de tafel door werknemer is daarom een ernstige schending van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en levert een dringende reden op die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daarbij is van belang dat werknemer in 2012 nadrukkelijk is gewezen op het feit dat het meenemen en achterhouden van goederen niet is toegestaan, en dat hij in 2015 een officiële waarschuwing heeft gekregen in verband met het meenemen van goederen van de afvalbrenghaas, waarbij hij ervoor is gewaarschuwd dat het opnieuw meenemen van goederen zal leiden tot een ontslag op staande voet. Ook in 2016 en 2018 is werknemer gewezen op het naleven van de bedrijfsregels en het belang van integer handelen. Doordat werknemer ondanks deze waarschuwingen op 23 januari 2020 toch de tafel heeft meegenomen en opnieuw de bedrijfsregels heeft geschonden, kon van Stadswerk redelijkerwijs niet meer verlangd worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Transitievergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval het verlies van de gehele transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarbij is van belang dat sprake is van een zeer lang dienstverband van werknemer van ruim dertig jaar, dat hij 59 jaar oud is, dat hij een eenzijdig arbeidsverleden heeft, een beperkte scholing en fysieke beperkingen. Ook weegt mee dat ondanks eerdergenoemde waarschuwingen en gespreksverslagen niet kan worden uitgesloten dat werknemer zich alleen op 23 januari 2020 daadwerkelijk goederen van Stadswerk heeft toegeëigend. Weliswaar heeft werknemer relatief kort na het ontslag een nieuwe baan gevonden, maar dat is op basis van een tijdelijk contract van zeven maanden, waardoor het reële risico bestaat dat werknemer nadien te maken krijgt met een aanzienlijke terugval in inkomen. Onder deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een gedeeltelijke transitievergoeding van € 10.000 bruto toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4326

Zaaknummer: 8403948

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: N. Poggenklaas en S.L. Haasdijk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:673 BW