

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het zonder melding meenemen van verfspullen van het bedrijf vernietigd op formele en inhoudelijke gronden. Voorwaardelijke ontbinding eveneens afgewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 2016 (weer) in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster heeft het personeel op 12 maart 2020 gevraagd om tijdelijk vanuit huis te werken in verband met het coronavirus. Op vrijdag 13 maart 2020 heeft werkneemster op verzoek van werkgeefster samen met haar collega de bedrijfsruimte klaar gemaakt voor de tijdelijke periode van sluiting. Bij vertrek heeft zij in het bijzijn van een collega enkele verfbenodigdheden meegenomen omdat zij thuis een muurtje wilde schilderen. Op 20 maart 2020 heeft werkneemster op verzoek van werkgeefster haar bedrijfsauto ingeleverd. Op dat moment kreeg zij ook te horen dat zij op non-actief was gesteld vanwege disfunctioneren en het lekken van vertrouwelijke informatie en is haar een vaststellingsovereenkomst overhandigd. Werkneemster heeft geprotesteerd. Hierop volgde correspondentie tussen de gemachtigde van werkneemster en werkgeefster. Met een e-mail/brief van 1 april 2020 is werkneemster op staande voet ontslagen. In deze brief is onder andere als reden vermeld dat werkneemster zonder toestemming verfbenodigdheden uit het bedrijfspad heeft weggenomen. Werkneemster verzoekt in deze procedure vernietiging van dit ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft voorwaardelijke ontbinding verzocht op de e-, g- en/of h-grond.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag om meerdere redenen niet aan de wettelijke vereisten voldoet. Zo heeft werkgeefster niet inhoudelijk onderbouwd dat sprake was van een dringende reden voor ontslag. Uit niets blijkt dat werkneemster al langere tijd onvoldoende had gefunctioneerd en werkgeefster heeft niet concreet gemaakt dat werkneemster verwijtbaar vertrouwelijke informatie heeft gedeeld met een leverancier. Bovendien heeft werkneemster op grond van een positief en met een loonsverhoging afgesloten functioneringsgesprek niet hoeven begrijpen dat werkgeefster al langere tijd ontevreden over haar functioneren was. De kantonrechter kan ook niet oordelen dat werkneemster het in haar gestelde vertrouwen heeft beschaamd door het meenemen van wat verfbenodigdheden op 13 maart 2020. Zij heeft dat openlijk gedaan onder de ogen van haar collega en heeft zich niet verscholen voor de camera. Hieruit blijkt dat zij niet stiekem heeft gehandeld. Het staat tussen

partijen vast dat werknemers van werkgeefster spullen mee naar huis mogen nemen (met toestemming). Of werkneemster die dag toestemming heeft gevraagd is niet duidelijk, maar vast staat dat zij wel toestemming zou hebben gekregen. Tegen die achtergrond kan werkgeefster het werkneemster in redelijkheid niet ernstig kwalijk nemen dat zij mogelijk niet over de verfspullen heeft gesproken. Bovendien was werkgeefster hier al op 18 maart 2020 van op de hoogte en heeft zij hierover tijdens het gesprek van 20 maart 2020 niets gezegd. Pas op 1 april 2020 is werkneemster ontslagen. De kantonrechter oordeelt dat het tijdsverloop tussen 18 maart en 1 april 2020 te lang is om het ontslag nog als onverwijld gegeven te kunnen beoordelen. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag moet worden vernietigd en dat de arbeidsovereenkomst ook na 1 april 2020 is blijven bestaan.

Het verzoek tot ontbinding

Nu de arbeidsovereenkomst op basis van het voorgaande is blijven bestaan is de voorwaarde voor het ontbindingsverzoek van werkgeefster in vervulling gegaan. Werkgeefster heeft aan dit verzoek dezelfde redenen als aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. Die redenen zijn echter ook onvoldoende om te oordelen dat sprake is geweest van verwijtbaar handelen dat een ontbinding op de e-grond rechtvaardigt, waarbij de kantonrechter naar zijn motivering bij de beoordeling van het ontslag op staande voet verwijst. Verder is de kantonrechter van oordeel dat ook de g-grond niet is vervuld. De arbeidsrelatie is door de incidenten wel onder druk komen te staan, maar van een duurzame en definitieve verstoring van de arbeidsrelatie hoeft naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake te zijn. Omdat het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen komt de kantonrechter niet toe aan de transitievergoeding en billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2864

Zaaknummer: 8478722 UE VERZ 20-126

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.L.F. van der Kamp en R. de Rijk

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW