

RECHTSPRAAK

Monteur die de velgen van de banden op verzoek van een klant heeft gescheiden en vervolgens zelf heeft meegenomen, had geen opzet op het zich wederrechtelijk toe-eigenen daarvan. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Billijke vergoeding op nihil gesteld.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 november 2010 voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden als monteur. Per 1 augustus 2011 is de arbeidsovereenkomst voortgezet voor onbepaalde tijd. Het salaris bedroeg laatstelijk € 2.445 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Bij brief van 7 augustus 2017 heeft de directeur/eigenaar aan werknemer onder meer geschreven dat werknemer accu's heeft meegenomen en dit wijst op diefstal. Werknemer werd twee dagen op non-actief gesteld. Op 8 augustus 2017 heeft werkgeefster een schriftelijke waarschuwing aan werknemer gegeven. Bij brief van 1 april 2019 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – het zonder toestemming mee naar huis nemen van zaken (vijf velgen) die werkgeefster in eigendom toebehoren. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster bevoegd was het ontslag op staande voet te verlenen en heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer verzoekt in hoger beroep werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat werknemer wist of had moeten begrijpen dat hij in zijn functie als werknemer, dus namens werkgeefster, de telefoon heeft aangenomen en aan een klant heeft aangeboden de velgen van de banden te scheiden en deze af te voeren. Dat brengt nog niet mee dat werknemer het opzet had om de velgen wederrechtelijk weg te nemen en zich toe te eigenen en ook niet dat hij heeft gelogen. In de beleving van werknemer verleende hij persoonlijk een dienst aan een klant door aan te bieden de velgen en de banden, waar een klant toch van af wilde, van elkaar te scheiden en ook af te voeren, zodat een klant niet meer naar de milieustraat hoefde om de velgen en de banden weg te gooien. In de optiek van werknemer heeft hij zodoende de velgen rechtstreeks persoonlijk van een klant gekregen en zijn deze nooit eigendom van werkgeefster geworden of geweest. Hoewel werkgeefster strikt juridisch geredeneerd gelijk heeft dat de velgen (en banden) haar eigendom geworden zijn

toen een klant deze achterliet bij werkgeefster, kon niet van werknemer worden verwacht dat hij een dergelijke juridische afweging kon of zou maken. Daarbij is van belang dat de velgen een zeer geringe waarde hadden. Verder heeft werkgeefster ter gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep aangegeven, dat als werknemer zou hebben gevraagd of hij de velgen mocht hebben, zij daar positief op geantwoord zou zijn. De strikt genomen juridisch onjuiste gedachtegang van werknemer levert naar het oordeel van het hof niet de door werkgeefster aangevoerde dringende reden op, mede gelet op de overige omstandigheden zoals het feit dat werknemer een dienstverband van acht en een half jaar bij werkgeefster heeft gehad en naar zeggen van werkgeefster een goede monteur en een harde werker is. Het ontslag op staande voet is daarom ten onrechte gegeven.

Billijke vergoeding

Het hof ziet geen reden om rekening te houden met het inkomen dat werknemer zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. In de eerste plaats is het hof van oordeel dat op zichzelf aan werkgeefster wel een verwijt valt te maken van de grond voor de vernietiging van de opzegging, maar dat deze ligt in een onjuiste inschatting van de beweegredenen van werknemer om de velgen mee te nemen, zodat van een zeer ernstig verwijt niet kan worden gesproken. In de tweede plaats heeft werknemer feitelijk nauwelijks tot geen inkomensschade geleden. Hij heeft meegedeeld dat hij reeds de week na het ontslag op staande voet met een nieuwe baan als monteur is begonnen. In de derde plaats heeft werknemer geen steekhoudende onderbouwing gegeven van de verzochte billijke vergoeding. Verder verwacht werknemer zelf dat de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd, het ontslag op staande voet weggedacht vanwege de verslechterde verhoudingen. Ook is van belang dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. Tot slot is van belang dat werknemer recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn door werkgeefster. Gelet op het voorgaande ziet het hof, met inachtneming van de duur van het dienstverband, reden om de billijke vergoeding op nihil te stellen en dus af te wijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2577

Zaaknummer: 200.268.654_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.M.H. Schoenmakers en A.J. van de Rakt

Advocaten: M.R.E. Gelok en C.H. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW