

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege privégebruik van tankpas door arbeidsongeschikte werknemer blijft in hoger beroep in stand.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2015 parttime in dienst getreden van werkgeefster in de functie van chauffeur op basis van een nulurencontract. Per 1 november 2017 is werknemer fulltime in dienst gekomen van werkgeefster in de functie van manager Parkfly/autohopper. Op de arbeidsovereenkomsten van werknemer was de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Horeca- en het aanverwante bedrijf van toepassing (hierna: de Horeca-cao). Op 3 juni 2019 heeft werkgeefster werknemer op non-actief gesteld vanwege diverse klachten over diens functioneren. Bij e-mail van 5 juni 2019 is de op non-actiefstelling schriftelijk aan werknemer bevestigd. In deze e-mail is werknemer erop gewezen dat tanken bij tankstation A te Aalsmeer op kosten van werkgeefster niet meer werd getolereerd. Op of omstreeks 6 juni 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft vanaf deze datum geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Werkgeefster heeft in februari 2019 en vanaf juni 2019 maandelijks een bedrag van € 176 (ter zake van reiskosten en onkostenvergoeding) ingehouden op het salaris van werknemer. Op 8 augustus 2019 heeft werkgeefster een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen ingediend bij de kantonrechter. Bij beschikking van 5 november 2019 is het ontbindingsverzoek afgewezen. In de periode van 5 november 2019 tot en met 17 maart 2020 heeft werknemer diverse keren per maand getankt bij A met een tankpas met nummer XXX op naam van werkgeefster en/of Y (hierna: de tankpas). Op 17 maart 2020 heeft werkgeefster, in het bijzijn van een getuige, waargenomen dat werknemer met de tankpas bij A tankte. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens ter plaatse op staande voet ontslagen. Bij e-mail van 18 maart 2020 heeft de advocaat van werkgeefster het ontslag op staande voet schriftelijk aan werknemer bevestigd. Werkgeefster heeft volgens de ontslagbrief onder meer als dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer op 17 maart 2020 heeft getankt met de tankpas, terwijl werknemer daarvoor geen toestemming had en naar eigen zeggen ziek thuis zat, en daarnaast het meermaals gebruik van de tankpas zonder toestemming in de periode daarvoor. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Tegen deze beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met acht grieven op.

Oordeel

Bij e-mail van 5 juni 2019 heeft werkgeefster werknemer uitdrukkelijk te verstaan gegeven dat tanken bij A op kosten van werkgeefster niet meer werd getolereerd. Op de zitting in hoger beroep heeft werknemer verklaard dat het logisch was dat hij vanaf die datum de tankpas niet

meer zou gebruiken, omdat hij niet werkte en ziek thuis zat, en dat hij vanaf dat moment ook daadwerkelijk is gestopt met het gebruik van de tankpas omdat hij geen reiskosten maakte. Vervolgens heeft werknemer vanaf 5 november 2019 regelmatig de tankpas privé gebruikt, terwijl hij geen werkzaamheden voor werkgeefster verrichtte en – naar eigen zeggen – voortdurend arbeidsongeschikt was. Deze gedragingen van werknemer leveren in beginsel een dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Werknemer heeft zich beroepen op een bevrijdende omstandigheid, te weten dat hij in november 2019 met werkgeefster telefonisch heeft afgesproken dat hij ter verrekening van achterstallig salaris de tankpas privé mocht gebruiken. Werkgeefster heeft gemotiveerd betwist dat in november 2019 een dergelijke afspraak is gemaakt. Aangezien werknemer in hoger beroep geen concreet bewijs van deze stelling heeft aangeboden, wordt aan bewijslevering niet toegekomen. Het betoog van werknemer strandt om deze reden. Werkgeefster heeft aangevoerd dat op 10 maart 2020 bekend werd dat met de tankpas was getankt. Werkgeefster heeft op 10 of 11 maart 2020 de camerabeelden bij A bekeken. Omdat zij bewijs wilde hebben dat werknemer de tankpas gebruikte en A de camerabeelden niet wilde afgeven, is werkgeefster dagelijks bij A gaan posten om werknemer op heterdaad te betrappen. Werkgeefster heeft werknemer op 17 maart 2020 op staande voet ontslagen toen zij, in het bijzijn van een getuige, constateerde dat werknemer de tankpas bij A privé gebruikte. Het ontslag is werknemer de volgende dag, op 18 maart 2020, schriftelijk bevestigd. Gelet op de in de ontslagbrief geformuleerde dringende reden heeft werkgeefster met deze handelwijze voldoende voortvarend gehandeld en is het ontslag onverwijld gegeven. Los van het feit dat het in acht nemen van het beginsel van hoor en wederhoor geen vereiste is voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, is het hof uit de stukken genoegzaam gebleken dat werkgeefster tussen 10 maart 2020 en 17 maart 2020 tevergeefs heeft geprobeerd met werknemer in contact te komen en op 17 maart 2020 bij het tankstation van A werknemer gelegenheid heeft gegeven in een nabij gelegen hotel zijn verhaal te doen. Werknemer heeft hiervan geen gebruik gemaakt. Van schending van het beginsel van hoor en wederhoor is om die reden geen sprake. Het hof komt tot de conclusie dat het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:851

Zaaknummer: 200.286.641/01 en 200.273.489/01

Rechters: R.J.M. Smit, G.C. Boot en F.J. Verbeek

Advocaten: J.G. Wattilete en V. Oosteren

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