

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van chauffeur wegens schending integriteitsregels omtrent zwartladen houdt stand. Handelen van werknemer wordt als ernstig verwijtbaar aangemerkt. Met toepassing van het luizengaatje ontvangt werknemer toch een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 8 juli 2002 in dienst getreden bij X, de rechtsvoorganger van de werkgever. Werknemer was laatstelijk bij de werkgever werkzaam in de functie van chauffeur van een inzamelvoertuig, waarmee hij bepaalde routes reed, samen met een bijrijder. Werkgever hanteert een algemene gedragscode met daarin regels en richtlijnen waaraan medewerkers van de werkgever zich dienen te houden. Deze gedragscode is op 25 maart 2019 per e-mail aan alle medewerkers van de werkgever toegezonden. Werkgever geeft integriteitstrainingen. Omdat vanwege de coronamaatregelen deze trainingen niet hebben plaatsgevonden heeft werkgever op 1 februari 2021 een brief aan zijn medewerkers, onder wie werknemer, gezonden waarin zij er onder meer op worden gewezen dat het verboden is al dan niet tegen een vergoeding extra afval, in welke vorm dan ook, mee te nemen. Op 25 februari 2021 heeft het integriteitsmanagement van de werkgever een melding ontvangen dat er op het woonadres van een Y, een collega van werknemer, afval werd aangeboden. De Manager Integrity is een integriteitsonderzoek gestart. De onderzoeksresultaten zijn verwerkt in een Rapport Feitenonderzoek van 26 februari 2021. Uit dit rapport volgt dat er op donderdag 25 februari 2021 afval is ingezameld aan het woonadres van Y. De afvalinzameling is uitgevoerd door de werknemer en diens bijrijder. Werknemer heeft geen instructie van de werkgever gehad om op deze datum afval in te zamelen bij de woning van Y. Dit adres stond niet op de routelijst. Werknemer is de gelegenheid geboden om op de (voorlopige) onderzoeksresultaten te reageren. Werknemer heeft erkend dat hij tijdens werktijd en zonder toestemming en medeweten van de werkgever, met gebruikmaking van een voertuig van werkgever, afval heeft ingezameld op het adres van Y. Nadat werknemer zijn verklaring had afgelegd is hij op non-actief gesteld voor de verdere duur van het onderzoek en in afwachting van de nadere besluitvorming. Werkgever heeft werknemer op 2 maart 2021 op staande voet ontslagen. Werkgever verzoekt werknemer te veroordelen aan werkgever de gefixeerde schadevergoeding te betalen. Werknemer wenst te berusten in het verleende ontslag op staande voet en verzoekt de kantonrechter onder meer tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter acht het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven en geen te zware maatregel. Tussen het moment waarop de dringende reden zich heeft voorgedaan en het ontslag op staande voet van werknemer bevinden zich twee werkdagen zodat het ontslag onverwijld is gegeven. Werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan zwartladen. Werknemer heeft tijdens werktijd en zonder toestemming, met gebruikmaking van een voertuig van de werkgever, afval ingezameld op het woonadres van zijn collega. Hij heeft hierdoor zijn werkgever benadeeld omdat zonder betaling afval is ingezameld. Ook heeft werknemer misbruik gemaakt van zijn positie en misbruik gemaakt van de vrijheid die hij in zijn functie genoot. Dit handelen van werknemer valt aan te merken als een ernstige integriteitsschending. Werknemer heeft – ondanks alle informatie die over integriteitsregels is verstrekt – in strijd met deze regels gehandeld.

Vergoeding

Werknemer heeft door zijn schuld aan werkgever een reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen en is daarom een gefixeerde schadevergoeding schuldig. De verzochte billijke vergoeding wijst de kantonrechter af omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, nog daargelaten dat het gevraagde bedrag door de werknemer onvoldoende is onderbouwd. Gezien hetgeen hiervoor is overwogen heeft werknemer in beginsel geen recht op een transitievergoeding omdat het zwartladen door werknemer ernstig verwijtbaar handelen oplevert. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat het niet toekennen van een transitievergoeding in dit concrete geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarbij spelen met name de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, in het bijzonder de lange duur, de verder onberispelijke staat van zijn dienstverband, het besef van de werknemer dat hij foutief gehandeld heeft, een rol. Met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW zal de kantonrechter, in afwijking van lid 7 onder c BW van artikel 7:673 BW aan werknemer een transitievergoeding toekennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:7312

Zaaknummer: 9104992

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: L.V. Claassens en M.J.W. Hoek

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW