

RECHTSPRAAK

60-jarige werknemer wordt na 39 jaar trouwe dienst bij Jan Linders op staande voet ontslagen vanwege beleid bij afvoer van emballage. Kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van het moedwillig vervreemden van eigendommen ten nadele van Jan Linders, maar van een managersbeslissing die met de beste voornemens is genomen. Werknemer berust in ontslag en heeft recht op ruim een half miljoen aan vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1982 in dienst getreden bij Jan Linders B.V. en werkte laatstelijk als supervisor binnen het distributiecentrum. Onder zijn functie viel onder andere het toezicht op de afdeling Reverse & Returns. Bij Jan Linders kunnen klanten ook emballage inleveren van dranken die niet door Jan Linders zelf worden verkocht, bijvoorbeeld lege bierflesjes van buitenlandse merken. Deze emballage kwam vanuit de diverse vestigingen samen in het distributiecentrum, waar het 'ophoopte', omdat Jan Linders die emballage niet kon inleveren bij haar eigen leveranciers. Binnen Jan Linders gold geen beleid ten aanzien van de afvoer van deze emballage. Werknemer heeft vanaf het moment dat hij verantwoordelijk werd voor de afvoer van de emballage twee werknemers van Jan Linders bereid gevonden dit tijdens werktijd af te voeren. De opbrengt werd afgedragen aan de afdeling Finance. Toen deze medewerkers in 2018 werden overgeplaatst naar een andere afdeling, de afvoer van de emballage wederom stil kwam te liggen, en niemand binnen Jan Linders zich meldde om deze taak over te nemen, is de wijze van afvoer veranderd. De betreffende medewerker mocht voortaan de opbrengst zelf houden. Enige tijd later, toen de medewerker hier ook mee stopte, heeft de zoon van werknemer dit overgenomen. Op 19 februari 2021 is hiervan door een medewerker van het servicekantoor melding gemaakt. Op 24 februari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarin hij de wijze van afvoer heeft toegelicht. Naar aanleiding van dit gesprek is werknemer geschorst. Op 3 maart 2021 is werknemer wederom uitgenodigd op gesprek, nadat vijf (oud-)collega's verklaringen hadden afgelegd omtrent de wijze van afvoer. Deze verklaringen bevestigen de werkwijze en de betrokkenheid van de zoon van werknemer. Op 4 maart 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter Jan Linders onder meer te veroordelen tot betaling van € 20.313,83 bruto aan schadevergoeding vanwege de onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, € 58.641,10 bruto aan transitievergoeding en € 381.748,74 bruto alsmede € 117.748,00 netto (pensioenschade) aan billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter dient te beoordelen of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Jan Linders stelt dat sprake is van vervreemding van eigendommen van Jan Linders en wijst in de ontslagbrief van 4 maart op het zerotolerancebeleid. Jan Linders wijst er tevens op dat werknemer, als (hoge) leidinggevende, een voorbeeldrol heeft en dat juist om die reden wordt verwacht dat hij de bedrijfsregels strikt naleeft. Dit heeft hij niet gedaan, nu hij op eigen initiatief en zonder toestemming heeft besloten om eigendommen van Jan Linders door anderen, in het bijzonder een werknemer, zijn zoon (en diens vriendengroep), mee te laten nemen. De opbrengt van de weggebrachte emballage kwam Jan Linders hiermee niet ten goede. Daar staat tegenover dat het de taak van werknemer was de emballage zo kostenefficiënt mogelijk af te voeren. Hij heeft vervolgens een analyse gemaakt van de risico's en kosten en kwam tot de conclusie dat dit de goedkoopste oplossing was. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval geen sprake is van het moedwillig vervreemden van eigendommen ten nadele van Jan Linders, maar van een managersbeslissing die met de beste voornemens is genomen. Het feit dat die beslissing niet gedeeld zou zijn met (nieuw) hoger management of wellicht achteraf gezien niet de optimale beslissing was, maakt dat niet anders. De kantonrechter legt daaraan ten grondslag dat geen sprake was van een vast beleid, bij het profiel van een manager hoort dat hij zelf met oplossingen voor problemen komt, werknemer een kosten-baten analyse heeft gemaakt, de netto-opbrengst van de emballage als laag wordt ingeschat, de manager van het distributiecentrum op de hoogte was van de werkwijze, meerdere medewerkers ook hiervan op de hoogte waren en de afvoer overdag in alle openheid plaatsvond. Zou werknemer kwade bedoelingen hebben gehad, dan is deze werkwijze erg onwaarschijnlijk. De handelswijze is echter begrijpelijk als werknemer zich van geen kwaad bewust is geweest en volkomen te goeder trouw heeft gehandeld. Er is hooguit sprake van een fout en daar past een ontslag op staande voet niet bij. Zeker niet bij een werknemer met een langdurig dienstverband (39 jaar!) en een onberispelijke staat van dienst. De kantonrechter verwijt Jan Linders 'tunnelvisie' nu zij enkel reageert met de stelling aan de verklaring van werknemer geen geloof te hechten. De menselijke maat is hier ver te zoeken volgens de kantonrechter. Alles afwegende heeft de kantonrechter dan ook niet de overtuiging gekregen dat werknemer voornemens was om zichzelf of familie en/of vrienden te bevoordelen ten koste van Jan Linders. In tegendeel, werknemer heeft zijn werk op de beste wijze willen verrichten. Het ontslag op staande voet is dan ook onterecht gegeven.

Vergoedingen

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer recht heeft op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 20.313,83 bruto en een transitievergoeding ter hoogte van € 58.641,10. Ten aanzien van de verzochte billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter neemt hierbij mee dat sprake is van een 60-jarige werknemer die al 39 jaar in dienst is bij dezelfde werkgever. De kantonrechter neemt aan dat deze arbeidsovereenkomst zonder het onterecht gegeven ontslag op staande voet zou hebben

voortgeduurd tot de pensioengerechtigde leeftijd van werknemer. De kantonrechter kent enerzijds een bedrag toe van € 117.748,00 netto voor de pensioenschade. Anderzijds wordt een bedrag van € 331.748,74 bruto voor loonderving toegekend. Dit bedrag is € 50.000 lager dan het bedrag dat door werknemer was verzocht, vanwege de toegekende transitievergoeding en het feit dat hij geen rekening had gehouden met de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:5538

Zaaknummer: 9190823 \ AZ VERZ 21-75 en 9194437 \ AZ 21-78

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.M.C. van de Ven en E. van Otterloo

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