

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Ontbinding op de e-grond wegens niet voldoen aan redelijke instructies om taak uit te voeren. Werknemer handelt ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 16 oktober 1991 in dienst getreden bij de (rechtsvoorganger van) werkgeefster. Onderdeel van de taken van werknemer betreft het aanleveren van opdrachtbonnen/inkoopbonnen ten behoeve van de facturatie. Op 22 augustus 2020 mailt werkgeefster werknemer met het dringende verzoek de facturen binnen de gestelde termijn te factureren. In de periode van augustus 2020 tot en met 11 juni 2021 is werknemer diverse keren aangesproken op het niet tijdig factureren. Op 24 augustus 2022 kondigt de bestuurder per e-mail de opschorting van het loon van werknemer aan met onder meer de mededeling dat werknemer geen salaris ontvangt zolang hij de afspraken niet nakomt om alle openstaande facturen te factureren. Werkgeefster heeft het loon van werknemer tot 14 augustus 2022 voldaan. Vanaf deze datum is geen salaris meer uitbetaald. Werkgeefster heeft op 8 september 2022 de mobiele telefoon van werknemer laten afsluiten. Werknemer heeft op 8 september 2022 bij vertrek van kantoor omstreeks 14.00 uur de harde schijf (de Z-schijf) meegenomen. Vervolgens is hij naar een klant gegaan, waar hij tot ongeveer 15.30 uur is geweest. Werknemer heeft de harde schijf diezelfde dag na aandringen van werkgeefster weer op kantoor afgeleverd. Werkgeefster heeft werknemer op 8 september 2022 medegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen wegens wanpresteren en het meenemen van de harde schijf. Werkgeefster heeft op 7 oktober 2022 aangifte gedaan van diefstal door werknemer, onder meer van vier iPad's. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter voorwaardelijk, namelijk voor het geval de kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen te ontbinden.

Oordeel

Het ontslag op staande voet draait om het meenemen van de Z-schijf. Tijdens de zitting heeft werkgeefster toegevoegd dat het ook gaat om de informatie die op de Z-schijf stond, en die door werknemer zou zijn gewist. Dit is echter een discussie die voor de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag niet door de kantonrechter hoeft te worden beslecht, nu de staat van de Z-schijf niet ten grondslag is gelegd aan het ontslag op staande voet. De kantonrechter overweegt dat het zonder toestemming meenemen van de Z-schijf een dringende reden voor ontslag kan opleveren. In dit geval is dat echter niet zo. In het Whatsapp-bericht heeft werkgeefster aangegeven dat ontslag op staande voet zou volgen

indien werknemer de schijf niet binnen 30 minuten terug zou brengen. Met andere woorden: ontslag op staande voet zou de sanctie zijn indien werknemer geen gehoor zou geven aan de oproep. Vast staat dat werknemer daar echter wél gehoor aan heeft gegeven. Gelet op het voorgaande kon geen ontslag op staande voet worden verleend ná het “tijdig” terugbrengen van de Z-schijf. Het ontslag op staande voet wordt aldus vernietigd en de aanspraak op loon vanaf 14 augustus 2022 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt, is eveneens toewijsbaar. De gevorderde wettelijke verhoging alsmede de wettelijke rente over het te laat betaalde loon is toewijsbaar. De verzochte wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat de kantonrechter wel van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer kan worden ontbonden. Partijen zijn het erover eens dat het tot de taak van werknemer behoorde om bonnen te maken en aan te leveren. Zonder deze bonnen konden er geen facturen worden opgemaakt. Werkgeefster heeft werknemer herhaaldelijk en gedurende een langere periode van in ieder geval 2,5 jaar aangemaand zorg te dragen voor tijdige facturering, door te voldoen aan zijn taak om de benodigde bonnen aan te leveren. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij gehoor zou geven aan de bij voortduring gegeven instructie om te zorgen voor het tijdig aanleveren van de bonnen die nodig waren voor het factureren. Werknemer heeft zijn taken zelf geprioriteerd, terwijl werkgeefster duidelijk en bij herhaling heeft aangegeven dat de taak van het maken van de bonnen voorrang boven alles diende te krijgen. De kantonrechter vindt dit handelen van werknemer ernstig verwijtbaar, zodat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt met ingang van 1 februari 2023, zonder toekenning van transitievergoeding. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op grond waarvan werknemer aanspraak zou kunnen maken op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:367

Zaaknummer: 10181824 \ AZ VERZ 22-63

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: J.C.P. van Kollenburg en J.P.M.M. Heijkant

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW, 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW