

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vervreemding verscheidene bandensets van werkgeefster rechtsgeldig. Tegenstrijdige uitingen over het lot van de bandensets onderbouwen door werknemer geschetste verklaringen onvoldoende.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2022 in dienst getreden van werkgeefster als chef bandenhotel. In die hoedanigheid richt werknemer zich op het verzorgen van de bandenopslag, het op orde houden van de voorraad banden en het verkopen van banden. Op 11 augustus 2023 is werknemer per direct geschorst in verband met een lopend onderzoek naar de vervreemding van 32 sets velgen en 28 sets banden. Op 23 augustus 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens werkgeefster waren verschillende bandensets uit de opslagruimte verdwenen zonder dat daarvoor een factuur was verstuurd of betaling was ontvangen. Advertenties waarin die bandensets werden aangeboden zou werknemer hebben verwijderd. Daarnaast zou een collega in opdracht van werknemer de bandensets hebben geleverd aan een bedrijf dat niet als relatie van werkgeefster te boek stond. Gesprekken over de situatie met werknemer hebben niet tot opheldering geleid door onder meer tegenstrijdige verklaringen. Werknemer is het niet eens met het ontslag en verzoekt de kantonrechter in de eerste plaats om het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van loon. Ook verzoekt werknemer een voorlopige voorziening om weer tot het werk te worden toegelaten en uitbetaling van zijn loon tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Subsidiair verzoekt werknemer een transitievergoeding voor het geval het ontslag op staande voet standhoudt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer heeft onder andere op de zitting tegenstrijdige verklaringen afgelegd over de verdwenen bandensets en heeft nooit kunnen aantonen waar de bandensets waren, terwijl een duidelijke verklaring wel van hem mag worden verwacht. Werknemer heeft zijn stelling dat hij bij gesprekken over de bandensets minder helder was door ziekte onvoldoende onderbouwd. De stelling van werknemer dat de bandensets in het kader van ruilhandel het magazijn hebben verlaten is niet aannemelijk gemaakt met bijvoorbeeld een verklaring van de vermeende ruilpartner. De werkwijze rondom de verkoop van banden was duidelijk en van werknemer mocht gezien zijn positie extra verantwoordelijkheid worden verlangd. Zelfs als de ruilhandel zou hebben plaatsgevonden,

had van werknemer kunnen worden verwacht dat de werkwijze op het gebied van verantwoording via documentatie en facturering gevolgd zou worden. De opvatting dat werkgeefster een voordeel zou hebben gekregen vanwege de hogere waarde van de nooit aangetroffen verkregen banden heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt. Het ontslag op staande voet is voldoende onderbouwd en houdt daarom stand. De subsidiair verzochte transitievergoeding wordt niet toegekend, omdat de feiten en omstandigheden die een dringende reden voor ontslag op staande voet hebben opgeleverd eveneens meebrengen dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van als ernstig verwijtbaar aan te merken handelen of nalaten van werknemer. Het verzoek tot een voorlopige voorziening wordt afgewezen omdat de procedure met de beslissing op het verzoek van werknemer is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1094

Zaaknummer: 10760720 AZ VERZ 23-58

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: J.W. van de Wege en N. Duine

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW