

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het plegen van fraude met restmaterialen is niet rechtsgeldig, aangezien het ontslag niet onverwijld is gegeven. Ondanks ernstig verwijtbaar handelen is het onredelijk om geen transitievergoeding toe te kennen (luizengaatje). Ook heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding, maar niet op een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 september 1977 bij Shin-Etsu PVC B.V. (hierna: Shin-Etsu), laatstelijk in de functie van productieassistent. Hij is op 7 maart 2024 op staande voet ontslagen wegens betrokkenheid bij het plaatsen van restmaterialen uit de fabriek van Shin-Etsu in containers van een derde (Van Leeuwen/DCC), het opdracht geven voor het maken van poortbewijzen zodat de illegale containers het terrein van Shin-Etsu konden verlaten, het ontvangen en onder zich houden van contante gelden van die derde (Van Leeuwen/DCC) voor de restmaterialen en het aanwenden van die gelden voor etentjes en uitjes met collega's. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Hij heeft ook een aantal nevenverzoeken ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet kan niet als rechtsgeldig worden aangemerkt, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. In december 2023 is een GPS-tracker geplaatst in een container. Hieruit blijkt duidelijk dat die container was aangekomen bij DCC en dat die niet legaal was afgevoerd, omdat de container niet was gewogen voordat deze het bedrijventerrein verliet en omdat het poortbewijs niet in de administratie van Shin-Etsu aanwezig was. Gelet op de inhoud van de melding op 17 november 2023 en de bevindingen in december 2023, had Shin-Etsu werknemer kunnen (en moeten) confronteren met de bevindingen. Zij heeft echter nog een tweede en vervolgens een derde tracker laten plaatsen. Op 15 februari 2024 is de derde container gecontroleerd en was bekend wie het poortbewijs had getekend. Het heeft toch nog tien dagen geduurd voordat op 25 februari 2024 werd besloten om de twee werknemers die de poortbewijzen van de tweede en derde container hebben getekend te horen. In de tussentijd is op verschillende niveaus intern (en internationaal) overleg geweest binnen Shin-Etsu, terwijl werknemer zijn werkzaamheden bleef uitvoeren. Shin-Etsu heeft dan ook onvoldoende

voortvarend gehandeld vanaf de melding op 17 november 2023, dat werknemer mogelijk betrokken was bij fraude met restmaterialen, tot het verlenen van ontslag op staande voet op 7 maart 2024. Tot slot heeft Shin-Etsu geen afdoende verklaring gegeven voor de lange duur van het onderzoek (uitgevoerd door Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V.) en het pas horen van werknemer op 5 maart 2024.

Vergoedingen

Ondanks het feit dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om geen transitievergoeding toe te kennen (artikel 7:673 lid 8 BW). Werknemer stond ten tijde van het ontslag op staande voet relatief kort voor zijn pensioen. Daarnaast is hij 46 jaar in dienst geweest bij Shin-Etsu en hij heeft altijd goed gefunctioneerd. Tevens wordt meegewogen dat werknemer de gelden van de restmaterialen niet voor zichzelf heeft aangewend, maar heeft gebruikt om de door hem gevormde lief-en-leedpot ten behoeve van etentjes en uitjes met collega's te vullen. Ook is relevant dat werknemer de illegale afvoer van het restmateriaal en de vorming van de lief-en-leedpot niet 'in het geniep' heeft geregeld. Verschillende andere collega's waren daarvan op de hoogte en hebben meegeprofiteerd van de opbrengst van de illegale afvoer van het restmateriaal. Ook is werknemer in het eerste gesprek gelijk open geweest over zijn handelwijze en hij heeft zich bereid verklaard om het geld dat nu nog in de pot zit terug te betalen. Het samenstel van factoren maakt dat er aanleiding bestaat om een kwart van de transitievergoeding toe te kennen, hetgeen neerkomt op – afgerond – € 47.500 bruto. Tevens heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding. De arbeidsovereenkomst had regelmatig kunnen worden opgezegd tegen 1 augustus 2024. Deze vergoeding komt neer op het loon over vier maanden en 25 dagen (€ 63.835,92 bruto). Werknemer krijgt geen billijke vergoeding toegekend. In dit geval is immers van belang dat het ontslag niet rechtsgeldig is, enkel vanwege de formele reden dat het niet onverwijld is gegeven. De mate van verwijtbaarheid aan de kant van Shin-Etsu is laag, terwijl de vaststaande gedragingen van werknemer als ernstig verwijtbaar moeten worden aangemerkt. Daarbij komt dat de waarde van de arbeidsovereenkomst zeer beperkt was. Als het ontslag op staande voet op 7 maart 2024 niet was gegeven, dan was de arbeidsovereenkomst van werknemer niet veel later geëindigd op 26 april 2024. Op laatstgenoemde datum heeft Shin-Etsu werknemer immers voor de tweede keer op staande voet ontslagen. Gelet op al deze omstandigheden en de toekenning van een gefixeerde schadevergoeding en gedeeltelijke transitievergoeding, bestaat geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. Tevens dient Shin-Etsu de eindafrekening te voldoen aan werknemer. De verzochte wettelijke rente over de eindafrekening wordt echter gematigd tot 15% en de, door werknemer, verzochte vergoeding voor buitengerechtelijke kosten wordt afgewezen. Tot slot wordt Shin-Etsu veroordeeld in de proceskosten en is de beschikking uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8157

Zaaknummer: 11086279 VZ VERZ 24-4649

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: V. Knetsch, H. de Graaf-de Waard en F. Damen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:673 lid 8 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:681 lid 1 sub a BW