

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt wegens vernieling op staande voet ontslagen. Arbeidsongeschiktheid staat niet aan ontslag in de weg. Sprake van opzet of bewuste roekeloosheid, waardoor de schadevergoeding terecht is ingehouden.

Feiten

Werknemer is sinds 16 mei 2022 in dienst bij OK Retail als verkoopmedewerker in een tankstation op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 15 april 2025. Op 8 juli 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens mentale en persoonlijke beperkingen. Op 27 augustus 2024 adviseerde zijn behandelaar doorverwijzing naar GGZ Friesland. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer beperkte sociale interactie aankan en dat hij op therapeutische basis 5 tot 10 uur per week moet re-integreren. Op 9 september 2024 is werknemer gestart met zijn re-integratie.

Op 20 september 2024 ontstond een woordenwisseling met een collega nadat zij hem vroeg prullenbakken te legen. Werknemer heeft zich vervolgens teruggetrokken in zijn auto en via WhatsApp aan zijn leidinggevende laten weten dat hij niet meer op het werk zou verschijnen. Enkele minuten later heeft hij de spiegels van de auto van de collega vernield door tegen de spiegels te trappen en eraan te trekken. Op 21 september 2024 reageerde de leidinggevende via WhatsApp op het incident. Werknemer uitte in zijn reactie grove bewoordingen over de collega. Op 23 september 2024 heeft OK Retail werknemer op staande voet ontslagen wegens ontoelaatbaar gedrag en het ontbreken van een basis voor verdere samenwerking. Werknemer heeft hierop per e-mail gereageerd en erkend dat hij uit emotie heeft gehandeld. Bij het inleveren van bedrijfseigendommen op 23 september 2024 heeft werknemer € 70 uit de fooienpot meegenomen, wat hij na sommatie op 25 september 2024 heeft teruggegeven, samen met excuses aan de collega. In november 2024 heeft OK Retail een eindafrekening gestuurd, waarbij een bedrag van € 3.007,22 bruto is ingehouden als gefixeerde schadevergoeding.

Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en OK Retail te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 23 september 2024, inclusief emolumenten, rente en wettelijke verhogingen, tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, en OK Retail te verplichten werknemer binnen zeven dagen na de beschikking in staat te stellen zijn re-integratie te hervatten, op straffe van een dwangsom van € 500 per dag, met een maximum van € 50.000. Subsidiair, indien het ontslag rechtsgeldig wordt geacht: te bepalen dat de ingehouden gefixeerde schadevergoeding van € 3.007,22 ten onrechte is verrekend en OK

Retail te verplichten dit bedrag alsnog te betalen, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50%. OK Retail stelt daarentegen dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Voor het geval de kantonrechter het ontslag vernietigt, verzoekt OK Retail om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn, zonder opzegtermijn en zonder toekenning van een transitievergoeding of billijke vergoeding, vanwege ernstig verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat OK Retail terecht een dringende reden had voor het ontslag op staande voet. Werknemer heeft op 20 september 2024 de spiegels van de auto van een collega vernield en zich de volgende dag via WhatsApp in grove bewoordingen uitgelaten over deze collega. Dit gedrag is ontoelaatbaar en vormt een ernstige misdraging, die een directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Werknemer heeft aangevoerd dat zijn psychische gesteldheid een rol speelde bij het incident en dat OK Retail onvoldoende rekening hield met zijn beperkingen. De kantonrechter overweegt echter dat werknemer niet heeft aangetoond dat zijn psychische toestand zijn gedrag volledig verklaart of hem vrijwaart van verantwoordelijkheid. Er zijn geen medische stukken overgelegd waaruit blijkt dat zijn beperkingen zijn handelingen onvermijdelijk maakten. Daarnaast heeft OK Retail zich voldoende ingespannen om werknemer te ondersteunen bij zijn re-integratie en rekening gehouden met zijn beperkingen door hem buiten klantcontact boventallig te laten werken.

Ook het argument dat OK Retail had moeten voorkomen dat werknemer werd geconfronteerd met collega's wordt verworpen. Uit verklaringen blijkt dat werknemer zelf contact met collega's zocht en het incident onverwacht was voor alle betrokkenen. OK Retail had geen aanleiding om extra voorzorgsmaatregelen te nemen. Verder was werknemer in de gelegenheid op een rustigere locatie te re-integreren, maar heeft hij dit geweigerd.

De kantonrechter heeft tot slot meegewogen dat werknemer al ruim twee jaar naar tevredenheid functioneerde, dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid is ontslagen en dat dit mogelijk nadelige gevolgen voor hem heeft. Dit weegt echter niet op tegen de ernst van zijn gedragingen. De verzoeken tot vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en wedertewerkstelling worden daarom afgewezen.

Gefixeerde schadevergoeding

Werknemer verzoekt subsidiair om terugbetaling van de ingehouden gefixeerde schadevergoeding van € 3.007,22. OK Retail stelt dat werknemer opzettelijk schade heeft toegebracht aan de auto van zijn collega. De kantonrechter volgt dit standpunt en oordeelt dat werknemer doelbewust heeft gehandeld, aangezien hij na zijn vertrek terugkeerde en de vernieling pleegde. Dit getuigt van opzet of bewuste roekeloosheid, waardoor de schadevergoeding terecht is ingehouden. Ook dit verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:559

Zaaknummer: 11379549 AR VERZ 24-59

Rechters: H.H. Kielman

Advocaten: I.J. Woltman en I.C.M. van de Kerkhof

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW