

RECHTSPRAAK

Door wagenparkbeheerder zonder toestemming meenemen van laadpaal naar huis voor eigen gebruik, leidt tot rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer heeft wel recht op transitievergoeding; geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2020 in dienst getreden bij werkgeefster (een schoonmaakbedrijf gericht op de zakelijke markt) in de functie van specialist wagenparkbeheerder. Op 31 oktober 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zonder toestemming een laadpaal die eigendom is van werkgeefster heeft meegenomen naar zijn huis, thuis heeft laten installeren en heeft gebruikt voor het opladen van zijn eigen (privé)auto. In de beschikking waarvan beroep heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Rechtsgeldig ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat werknemer de stelling van werkgeefster dat hij de laadpaal zónder toestemming heeft meegenomen en aan zijn huis heeft laten installeren, onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken, gezien in het licht van de uitvoerige onderbouwing van werkgeefster en (mede) gelet op de eigen woorden van werknemer in een e-mail van 2 november 2023: ‘Het enige wat mij kan worden verweten is dat ik deze laadpaal in bruikleen heb genomen zonder goed overleg met iemand binnen [werkgeefster].’ Voorts acht het hof voldoende onderbouwd dat werknemer voor het uitoefenen van zijn functie géén laadpaal aan huis nodig had om leaseauto’s van collega’s op te laden. Werknemer was uit hoofde van zijn functie (als enige) verantwoordelijk voor het beheer van de laadpalen. Hij heeft zonder toestemming een bedrijfseigendom (geschatte waarde: € 2000) meegenomen voor eigen gebruik en bij zijn woning laten installeren door een bevriend monteur, terwijl dat bedrijfseigendom hem als specialist wagenparkbeheerder was toevertrouwd. Het hof constateert dat de gevolgen van het ontslag op staande voet voor werknemer ingrijpend zijn. Echter, ook als met alle persoonlijke omstandigheden rekening wordt gehouden, in het bijzonder het verlies van zijn werk en inkomen, zijn arbeidsongeschiktheid, leeftijd, staat van dienst en de duur van het dienstverband, is het hof van oordeel dat sprake is van een dringende reden. Ook heeft de opzegging onverwijld plaatsgevonden, met onverwijld mededeling van de reden van ontslag.

Het ontslag op staande voet blijft in stand.

Transitievergoeding

Werknemer maakt terecht aanspraak op de transitievergoeding. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is. Werknemer heeft de laadpaal weliswaar meegenomen voor eigen gebruik, maar hij heeft in dit kader aangevoerd dat hij nooit de intentie heeft gehad zich de laadpaal toe te eigenen voor eigen gewin. Als dat wel het geval was geweest, dan zou hij de laadpaal niet in het systeem van werkgeefster hebben ingevoerd en dan zou de aanwezigheid van de laadpaal aan zijn woonadres niet steeds zichtbaar zijn geweest, aldus werknemer. Het hof ziet geen aanleiding hieraan te twijfelen. Het hof kent de transitievergoeding van € 4557,55 bruto toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3953

Zaaknummer: 200.343.268_01

Rechters: M.E. Smorenburg, F.M.T. Quaadvliet en R.J. Voorink

Advocaten: H.C.M. Schaeken en W.F. Seijbel

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW