

RECHTSPRAAK

Werknemer die zich zonder toestemming toegang heeft verschaft tot bedrijfspand en computer van werkgever is terecht op staande voet ontslagen. Beroep op rechtsverwerking en schending klachtplicht ten aanzien van loonvordering op basis van cao slaagt niet.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgever. De functie van werknemer is volgens de tekst van de arbeidsovereenkomst algemeen en technisch medewerker. Op 16 september 2024 heeft werkgever werknemer de toegang tot het bedrijfspand en de terreinen van werkgever ontzegd en verzocht de sleutels per direct in te leveren. Bij brief van 24 september 2024 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling en zich bereid en beschikbaar gesteld voor het verrichten van werkzaamheden. Partijen hebben vervolgens gecorrespondeerd over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen, omdat zij twisten over onder meer de toepasselijkheid van de Cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf. Op 22 april 2025 heeft werknemer de winkel en werkplaats van werkgever betreden en heeft hij achter de computer plaatsgenomen. Op 23 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Nadien is de eigenaar van werkgever overleden. De erfgenamen treden inmiddels onder hun naam in deze procedure op. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en voor recht te verklaren dat de functie van werknemer is ingedeeld, zodanig dat daarbij vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst aanspraak bestaat op (ten minste) betaling van loon overeenkomstig functiegroep G dan wel F als bedoeld in de Cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer zich, met voorbijgaan aan de ontzegging, op 22 april 2025 toegang heeft verschaft tot het bedrijfsterrein van werkgever en zonder instemming van werkgever toegang heeft genomen tot de computer in de werkplaats. Of hij documenten in handen heeft gekregen en zo ja welke, is niet komen vast te staan. Wel staat vast dat werknemer werkgever daarna niet alsnog van zijn handelen op de hoogte heeft gesteld. Aan werknemer kan op dit punt een ernstig verwijt worden gemaakt. Werknemer heeft immers op onrechtmatige – en mogelijk strafrechtelijke – wijze inbreuk gemaakt op het eigendomsrecht van werkgever door zich wederrechtelijk op het bedrijfsterrein en binnen het gebouw te begeven en daarbij de computer te doorzoeken. Volgens werknemer was zijn

handelen nodig om informatie te kunnen bemachtigen aangaande de aan hem verkochte auto door werkgever. Zijn verklaring dat hij die informatie nodig had in verband met het risico op strafvervolgning en verlies van de auto en aldus als bewijsvergaring en hij reden had om aan te nemen dat werkgever het bewijs (de documenten) zou laten verdwijnen overtuigt niet. De erfgenamen hebben terecht gesteld dat uit niets volgt dat de overgelegde documenten op de computer in het bedrijfspand waren opgeslagen en dat deze documenten zijn verkregen nadat werknemer toegang had tot de computer in het bedrijfspand, maar zelfs al was dit anders, dan nog had werknemer zich nimmer op deze manier toegang tot de eigendommen van werkgever mogen verschaffen. Andere instrumenten zijn daartoe aangewezen, zoals bijvoorbeeld het leggen van een (bewijs)beslag. Het vorenstaande brengt mee dat het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen.

Cao en daarmee samenhangende loonvordering

Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de bedrijfsactiviteiten van werkgever onder de werkingssfeer als vermeld in artikel 1 van de cao BOVAG vallen. Op grond van artikel 15 van deze cao dient de werkgever iedere functie in te delen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij ingedeeld had moeten worden in functiefamilie 16 en functiegroep F of G van de cao. Daar wordt gesproken van leiding geven aan gemiddeld zestien technici of zes tot negen werkplaatsmedewerkers. Naar de erfgenamen hebben gesteld – en ook aannemelijk lijkt – was werkgever echter een kleine onderneming en was er sprake van hooguit twee of drie werkplaatsmedewerkers. Het kan zo zijn dat werknemer ook personeel heeft aangestuurd, zoals hijzelf heeft betoogd, maar in het licht van het verweer van de erfgenamen omtrent de beperkte omvang van de onderneming heeft werknemer in ieder geval onvoldoende onderbouwd dat hij ingedeeld had dienen te worden in functiegroep F of G, zodat de verzochte verklaring voor recht zal worden afgewezen.

Rechtsverwerking en klachtplicht

De erfgenamen stellen zich verder op het standpunt dat de loonvordering dient te worden afgewezen, omdat sprake is van rechtsverwerking en werknemer heeft nagelaten tijdig te klagen en aldus in strijd heeft gehandeld met de klachtplicht. De kantonrechter is van oordeel dat dit beroep faalt. Daartoe wordt overwogen dat (de gemachtigde van) werknemer werkgever bij brief van 6 december 2024 erop heeft gewezen dat de bedrijfsactiviteiten van werkgever onder de werkingssfeer van de Cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf vallen, dat werkgever ingevolge die cao de functie van werknemer had moeten indelen en dat het loon van werknemer correct vastgesteld dient te worden. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, ligt enkel het loon vanaf 1 april 2025 tot 23 april 2025 voor toewijzing gereed.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8646

Zaaknummer: 11754461 AZ VERZ 25-63

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: O.J. Praamstra en Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en Wet CAO