

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Voorwaardelijke ontbinding wegens ontvreemden van restafval koper, leidt tot C=0,3

Werknemer (48 jaar) is sinds september 2002 in dienst van werkgever (fabricage van chalets). Werknemer mocht jarenlang restafval koper mee naar huis nemen. Op enig moment heeft de werkgever als 'tegenprestatie' van werknemer geëist dat hij thuis PVC-folie zou snijden voor werkgever. Doordat de werkgever is gestopt met het gebruiken van PVC-folie, is deze tegenprestatie weggefallen. In februari/maart 2010 heeft de werkgever werknemer gemaand te stoppen met het meenemen van koperafval. Werknemer is daarna doorgegaan met het meenemen van koperafval. Na daartoe opnieuw te zijn aangesproken, heeft werknemer in een opwelling gezegd ontslag te nemen, waarop hij later is teruggekomen. Vervolgens heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 22 juni 2010 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen wegens het ontvreemden van bedrijfseigendommen. Thans verzoekt werkgever voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek houdt geen verband met ziekte, zodat aan de reflexwerking van het opzegverbod geen gevolgen worden verbonden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de dringende reden die aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd, is alleen aan de orde indien de evidentie van die dringende reden zich als onontkoombaar opdringt. Toewijzing van het verzoek op die grond zou immers betekenen dat werknemer in de bodemprocedure inzake het ontslag op staande voet zich geconfronteerd ziet met een, niet voor hoger beroep vatbare, beschikking van de kantonrechter, waarbij die zich reeds over de dringende reden heeft uitgesproken in voor werknemer negatieve zin. Uit hetgeen hierna wordt overwogen volgt dat hier niet van zodanige evidentie sprake is. Het verzoek tot ontbinding op grond van een dringende reden zal dan ook worden afgewezen.

Cruciaal voor de beantwoording van de vraag of ontbinding desalniettemin gerechtvaardigd is, is of aan werknemer duidelijk heeft moeten zijn dat en vanaf wanneer het hem niet langer was toegestaan om het koperafval te verzamelen en mee te nemen. De gang van zaken rond het koperafval past in een ruimer beeld van een werknemer die, zoals door werkgeefster is gesteld, zich door zijn werkgeefster niet laat aanspreken en niet laat corrigeren, waar daar objectief gezien wel redenen toe zijn. Nu het gaat om houding en gedrag is niet aan de orde, zoals namens werknemer gesteld, dat werkgeefster hem had moeten begeleiden of een cursus had moeten aanbieden. Alles overziende is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster zich in redelijkheid op het standpunt heft kunnen stellen dat het vertrouwen op een verdere vruchtbare samenwerking met werknemer is komen te vervallen. Derhalve is er grond om het

verzoek in te willigen en de arbeidsovereenkomst – voorwaardelijk – te ontbinden, en wel per 15 oktober 2010. Er zal een beperkte vergoeding ten gunste van werknemer worden toegekend aan de hand van de kantonrechtersformule waarbij $C=0,3$, hetgeen resulteert in een vergoeding naar billijkheid van, afgerond, € 7.500.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-09-2010

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2010:BO4744

Zaaknummer: 512990 HA VERZ 10-215

Wetsartikelen: 7:685 BW