

RECHTSPRAAK

## werknemer/Philips

### ***Ontslag op staande voet wegens meenemen goederen van werkgever is een te zware maatregel vanwege zeer ernstige financiële gevolgen voor werknemer***

Werknemer is sinds 1973 bij Philips in dienst, laatstelijk in de functie van magazijnmedewerker. Per 1 juli 2011 wordt het dienstverband met werknemer, wegens het sluiten van de vestiging waar werknemer werkzaam is, beëindigd. Op 24 juni 2011 wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens het meenemen van een aantal goederen (onder andere een Philips waterkoker, Senseo koffiepads en enkele andere onderdelen van een nieuw Senseo-apparaat) die toebehoren aan Philips. Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat hij niet de bedoeling heeft gehad de goederen op onrechtmatige wijze weg te nemen of te stelen. Hij wordt door het ontslag op staande voet onevenredig zwaar getroffen. Bovendien kan Philips zich volgens werknemer niet eenzijdig onttrekken aan haar verplichtingen uit hoofde van de tussen partijen gesloten beëindigingsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het had werknemer mede gelet op de functie die hij bij Philips bekleedde duidelijk behoren te zijn dat hij de genoemde zaken niet zonder toestemming van Philips had mogen meenemen voor eigen gebruik. Daarvoor maakt het niet uit of het beleid omtrent het meenemen van zaken kenbaar was voor werknemer. Gelet op de algemene ervaringsregels had werknemer behoren te beseffen dat hij zaken die aan Philips als zijn werkgever toebehoren niet zonder toestemming van Philips mee naar huis mag nemen, hoe gering de waarde van die zaken ook mag zijn. Bij de vraag of een en ander een voldoende dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert dienen, volgens vaste rechtspraak (bijvoorbeeld HR 21 januari 2000, JAR 2000/45), alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking te worden genomen. Tot die omstandigheden behoren ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zouden hebben.

In het onderhavige geval is in dat kader door werknemer – onweersproken – gesteld dat het ontslag voor hem tot zeer ernstige financiële gevolgen leidt. Daarbij is van belang dat werknemer – in de visie van Philips – als gevolg van het ontslag op staande voet geen aanspraak meer zou kunnen maken op de tussen partijen overeengekomen beëindigingsvergoeding en indiensttreding bij Adecco. Het gevolg is immers dat hij dan slechts in aanmerking kan komen voor een uitkering, waarbij niet vaststaand is welke dat zal zijn. Het financiële nadeel zal dan ettelijke tienduizenden euro's bedragen. Dit financiële

nadeel in samenhang met de leeftijd van werknemer (hij is thans 59 jaar), het feit dat werknemer zijn gehele (ruim 38-jarige) dienstverband bij Philips naar behoren heeft gefunctioneerd en het feit dat de arbeidsovereenkomst reeds op zeer korte termijn zou eindigen als gevolg van het sociaal plan en/of de beëindigingsovereenkomst, brengt de kantonrechter tot het oordeel dat een ontslag op staande voet in de concrete omstandigheden van dit geval als een te zware maatregel moet worden beschouwd. Nu er geen sprake is van een dringende reden, slaagt het beroep van Philips op artikel 6:258 BW ten aanzien van de beëindigingsovereenkomst niet.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 17-08-2011

**ECLI:** ECLI:NL:RBL EE:2011:BR5418

**Zaaknummer:** 361245 \ CV EXPL 11-3221

**Rechters:** J.C.G. Leijten

**Advocaten:** J. Keizer en N. Mauer

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 6:258 BW