

RECHTSPRAAK

werknemer/Janssen Infratech B.V.

Ontslag op staande voet wegens verduisteren bedrijfseigendommen en het gebruik van de bedrijfsbus voor privédoeleinden is niet rechtsgeldig. Gefixeerde schadevergoeding en diverse loonposten. Wettelijke rente over wettelijke verhoging.

Werknemer is van 2007 tot medio 2012 in dienst geweest van Janssen. Na korte tijd elders werkzaam te zijn geweest, is werknemer per 13 mei 2013 weer bij Janssen in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van machinist/allround medewerker. Werknemer is op staande voet ontslagen wegens (1) het verduisteren van bedrijfseigendommen, (2) het gebruik van de bedrijfsbus voor privédoeleinden zonder toestemming van een leidinggevend persoon en (3) het rijden naar de werkplek zonder benodigde materialen. Werknemer stelt dat van een dringende reden geen sprake is en vordert gefixeerde schadevergoeding, achterstallig loon, vakantiebijslag, vergoeding van niet-genoten vakantiedagen, en niet-genoten ADV-dagen. Janssen voert verweer en vordert in reconventie een bedrag van € 644,50 aan vergoeding van privé gereden kilometers over de periode mei 2013 tot en met februari 2014.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de betwisting van werknemer en bij gebreke van een toereikende nadere onderbouwing van de kant van Janssen is niet komen vast te staan dat werknemer zich schuldig gemaakt heeft aan het wegnemen en doorverkopen van een gouden tand. Met de erkenning van werknemer staat wel vast dat hij zich een paar schaatsen toegeëigend heeft. Over de vraag of zulks met toestemming geschied is, verschillen partijen van mening. Voor zover werknemer daarvoor geen toestemming had, is de kantonrechter van oordeel dat deze gedraging, hoewel verwijtbaar, niettemin geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. Een minder ingrijpende sanctie zou meer op haar plaats geweest zijn. Ten aanzien van de tweede aangevoerde grond oordeelt de kantonrechter dat het gebruik van de bedrijfsbus voor privédoeleinden in de algemene regels van Janssen – in tegenstelling tot drugs- en alcoholgebruik – niet met ontslag bedreigd is. Ook in de brief van 7 januari 2014 zijn aan het privégebruik van de bedrijfsbus geen arbeidsrechtelijke consequenties verbonden. Dat dit wellicht bij brief van 22 november 2013 wel zo was, kan niet tot een ander oordeel leiden. Dit geldt temeer nu niet gebleken is dat Janssen één lijn trekt in die zin dat ook de andere werknemers die de bedrijfsbus privé gebruiken, ontslagen zijn of worden. Met betrekking tot de derde grond erkent Janssen dat het niet-meenemen van het benodigde materiaal naar de werkplek op zichzelf onvoldoende reden is voor onverwijld opzegging. Conclusie is dat van een dringende reden voor ontslag op staande voet geen sprake is. De gefixeerde

schadevergoeding van € 3.265,49 bruto wordt toegewezen. Voorts worden achterstallig loon en vakantiebijslag toegewezen. Het beroep van Janssen op rechtsverwerking faalt.

Ten aanzien van niet-genoten verlofdagen wordt overwogen dat Janssen de becijfering van werknemer voldoende gemotiveerd heeft betwist aan de hand van uit haar administratie blijkende (voor werknemer controleerbare en voor de rechter toetsbare) gegevens. De vraag of de door Janssen als verlof geregistreerde 'minuren' als door werknemer opgenomen verlofuren beschouwd kunnen worden, beantwoordt de kantonrechter ontkennend. Niet gezegd kan worden dat werknemer verlof genoten heeft in de uren dat hij niet door Janssen ingeroosterd/tewerkgesteld werd. In feite ging het om eenzijdig door Janssen vastgestelde uren waarin werknemer niet behoefde te werken. Derhalve heeft werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht door een oorzaak (te weinig voorhanden werk) die in redelijkheid in de zin van artikel 7:628 BW voor rekening van Janssen behoort te komen. Nu werknemer echter heeft nagelaten inzichtelijk te maken welk deel van het in zijn ogen resterende verloftegoed betrekking heeft op de 'minuren' en dit evenmin eenvoudig uit de stukken valt af te leiden, kan de kantonrechter niet vaststellen of dit tot een positief saldo aan verlofuren leidt en – zo ja – in welke omvang. De gevorderde uitbetaling van resterende vakantiedagen wordt derhalve afgewezen. Of een werknemer bij het einde van het dienstverband recht zal hebben op uitbetaling van de waarde van de nog openstaande ADV-dagen wordt in beginsel door de partijafpraak bepaald (HR 6 februari 1998, *JAR* 1998/83). Nu partijen in de cao daarover een afspraak gemaakt hebben, heeft werknemer recht op uitbetaling van de waarde van de nog openstaande ADV-uren. De gevorderde wettelijke verhoging over de loonposten zal eveneens – tot het gevraagde maximum van 50% – toegewezen worden omdat geen gronden aangevoerd zijn die tot matiging nopen. Voor verschuldigdheid van wettelijke rente over de wettelijke verhoging is nodig dat de werkgever in verzuim geraakt is na in gebreke gesteld te zijn. De kantonrechter heeft in de door partijen overgelegde correspondentie evenwel geen ingebrekestelling ten aanzien van de verbeurde wettelijke verhoging aangetroffen. Daarom geldt ten aanzien van deze post de datum van dagvaarding als de datum waarop het verzuim ingetreden is. De wettelijke rente over de overige posten is eveneens toewijsbaar. Ten aanzien van de vordering van Janssen in reconventie wordt geoordeeld dat niet gebleken is op grond waarvan Janssen meent dat zij voor 8 januari 2014 de daarvoor in privé gereden kilometers bij werknemers in rekening mag brengen. Hiervan is eerst melding gemaakt in de brief van 7 januari 2014. Werknemer dient aan Janssen een vergoeding (€ 32,50) te betalen voor de door hem na 7 januari 2014 met de bedrijfsbus gereden privékilometers.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:5841

Zaaknummer: 3319838 CV EXPL 14-8820

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: B.E.T.J. Pommé en L.M.J. Corvers

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:638 BW, 7:641 BW, 7:677 BW en 7:678 BW