

RECHTSPRAAK

werknemer/Haagse Milieu Services N.V.

Ontslag op staande voet wegens het structureel aannemen van bovenmatige volumes afval zonder dit te vermelden op de boordcomputer en het aannemen van beloningen van derde(n) is, mede gelet op de geldende gedragsregels en richtlijnen, rechtsgeldig. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer.

Werknemer is in 1995 bij (de rechtsvoorganger van) HMS in dienst getreden. Hij is door HMS gedetacheerd bij Van Gansewinkel. Werknemer hield zich uit hoofde van zijn functie bij Van Gansewinkel, veelal samen met zijn collega B, bezig met het ophalen van afval. Werknemer en zijn collega zijn op staande voet ontslagen wegens het structureel aannemen van bovenmatige volumes afval met een Van Gansewinkel-voertuig zonder dit te vermelden in de boordcomputer en het aannemen van beloningen van derde(n) voor het uitvoeren van deze activiteiten. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging. HMS verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst en verzoekt voor recht te verklaren dat geen transitievergoeding verschuldigd is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat HMS en Van Gansewinkel een stringent beleid voeren met betrekking tot de naleving van gedragsregels en richtlijnen ter voorkoming van integriteitschendingen en onrechtmatig handelen door haar medewerkers. De medewerkers mogen beslist geen bovenmatige volumes afval meenemen al dan niet tegen betaling, in geld of in natura. De medewerkers worden over dit beleid geïnformeerd door middel van schriftelijk materiaal, waaronder het 'Veiligheids- en Gedragsboekje' van Van Gansewinkel, het huishoudelijk reglement van Van Gansewinkel en de huisregels van HMS. Werknemer heeft evenals alle andere medewerkers in april 2010 een brief van Van Gansewinkel ontvangen waarin hij wordt gewezen op de regels en wordt gewaarschuwd dat voortaan bij overtreding van deze regels maatregelen zullen worden genomen die consequenties hebben voor zijn dienstverband. Ook in bijeenkomsten met het personeel heeft het management hier aandacht aan besteed. In 2014 heeft werknemer via Van Gansewinkel een training over integriteit gevolgd. Werknemer heeft bevestigd dat hij van dit beleid op de hoogte is geweest. Het ophalen van extra volumes afval brengt extra kosten met zich en daarom moet Van Gansewinkel de juiste hoeveelheden aan de klanten in rekening kunnen brengen. Indien een medewerker de regels niet naleeft, leidt Van Gansewinkel daardoor schade. In zijn verklaring op 2 juli 2015 heeft werknemer erkend dat hij extra afval bij klanten

heeft meegenomen, zonder die extra ledigingen (volledig) in de boordcomputer in te voeren. Ook heeft hij erkend eenmaal geld te hebben aangenomen van een klant. Met de schriftelijke verklaring van werknemer en het Integriteitsrapport van 2 juli 2015 heeft HMS de aanwezigheid van de gestelde dringende redenen voldoende aangetoond. Werknemer heeft geen geconcretiseerd tegenbewijs aangeboden. Werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan een dringende reden, die tot gevolg heeft dat van HMS redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, zoals zijn leeftijd en zijn langdurig dienstverband, leiden niet tot een andere conclusie. Het verzoek en de vorderingen van werknemer worden afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door HMS in verband met het ontslag op staande voet naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW omdat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Herplaatsing van werknemer ligt niet in de rede. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van HMS wordt toegewezen. De kantonrechter ziet in hetgeen door HMS naar voren is gebracht, aanleiding om te ontbinden op de kortst mogelijke termijn, nu HMS voldoende heeft gesteld en onderbouwd dat sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer als bedoeld in artikel 7:671 lid 8 onderdeel b BW. Werknemer heeft derhalve ook geen aanspraak op de transitievergoeding. De door HMS gevorderde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2015:12582

Zaaknummer: 4423489 RP VERZ 15-50584

Rechters: F.J. Verbeek

Advocaten: J.W. Wijers en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW