

RECHTSPRAAK

erfgenamen/werkgever

Het kopen van artikelen voor privégebruik met spaarpunten van werkgever is een dringende reden voor ontslag op staande voet. Erfgenamen verzoeken betaling van gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Afwijzing verzoeken.

Werknemer is sinds 1986 in dienst bij (rechtsvoorganger van) werkgever. Werknemer was laatstelijk belast met het doen van bestellingen van kantoorartikelen. De kantoorartikelen werden telkens besteld bij Staples. Deze onderneming verstrekt spaarpunten bij de aankoop van (kantoor)artikelen. Met deze spaarpunten kunnen bepaalde artikelen worden ingeruild/gekocht. Op 20 augustus 2015 wordt werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij artikelen met de spaarpunten heeft gekocht en op zijn privéadres heeft laten bezorgen. Werknemer heeft zich van het leven beroofd. Verzoekers, de erfgenamen van werknemer, verzoeken werkgever te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Verzoekers stellen daartoe dat werknemer ten onrechte is ontslagen omdat van een dringende reden geen sprake is geweest. Werkgever voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever voert primair aan dat verzoekers, als erfgenamen van werknemer, geen aanspraak kunnen maken op een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en/of billijke vergoeding. Dit verweer wordt verworpen. Bij het overlijden gaan in beginsel alle voor overgang vatbare rechten over op de erfgenamen. Van hoogst persoonlijke rechten is geen sprake. Ten aanzien van onderhavige vergoedingen bevat de wet geen bijzondere regeling, zodat daaruit moet worden afgeleid dat deze vorderingsrechten voor overgang vatbaar zijn. Het geschil draait (vervolgens) om de vraag of de door werkgever opgegeven reden voor het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet een dringende reden vormt in de zin van artikel 7:677 BW. Uit de verklaring van persoon C volgt dat werknemer toestemming had voor het gebruik van het spaarpuntensysteem. Echter, vast staat dat werknemer over het bestellen van zaken met het spaarpuntensysteem geen open kaart heeft gespeeld. Ten eerste heeft hij verklaard dat niet alleen persoon C, maar ook andere leidinggevenden toestemming zouden hebben gegeven. Dit is niet aannemelijk geworden. Voorts heeft hij aan Staples zijn privé-e-mailadres doorgegeven voor correspondentie over het spaarpuntensysteem. Ten slotte heeft werknemer verklaard dat hij niet op hoogte was met de waarde van de bestelde artikelen. Echter, uit het overgelegde e-mailbericht blijkt dat dat niet juist is. Bovendien is het een feit van algemene bekendheid dat bepaalde zaken, zoals een iPad mini, een behoorlijke waarde hebben. Het voorgaande

samengenomen en daarmee de door werkgever voor het ontslag op staande voet aangevoerde, vaststaande feiten en omstandigheden overziende heeft werknemer met zijn handelen en vooral met het niet reageren op de huisregels en zijn onjuiste verklaringen het vertrouwen van werkgever in hem dermate ernstig beschaamd dat sprake is van een dringende reden voor ontslag. Wat betreft de persoonlijke omstandigheden wist werkgever dat werknemer een eenzijdig arbeidsverleden had, 59 jaar oud was, weinig scholing had genoten en geen optimale gezondheid had omdat hij een gedeeltelijke WIA-uitkering ontving. Een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en ernst van de dringende reden leidt tot de slotsom dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding worden daarom afgewezen. Dit geldt ook voor het verzoek tot betaling van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:8230

Zaaknummer: 4531999

Rechters: B.J. Engberts

Wetsartikelen: 4:182 BW, 6:106 BW, 7:658 BW, 7:673 BW en 7:681 BW