

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet na vermeende onzakelijke transacties met creditcard door commercieel directeur is een te vergaand middel. Transitievergoeding en billijke vergoeding (gerelateerd aan salaris over de periode vanaf datum ontslag op staande voet tot en met datum beschikking) verschuldigd.

Werknemer is met ingang van 15 maart 2010 bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van commercieel directeur. In november 2013 heeft werkgeefster aan werknemer een creditcard verstrekt. Er zijn geen schriftelijke afspraken gemaakt over het gebruik van de creditcard. Op 2 maart 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege de constatering dat werknemer de creditcard voor transacties heeft gebruikt die niet zijn terug te leiden tot zakelijke transacties. Werknemer verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet nietig is. Daarnaast verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zoals uit de ontslagbrief volgt is de kern van het verwijt dat werknemer vooral wordt gemaakt dat hij ondanks vele waarschuwingen op ongeoorloofde wijze gebruik heeft gemaakt van de zakelijke creditcard en hiermee onveroorloofbaar verder is gegaan, ook nadat hem bij brief van 3 februari 2016 nog te kennen is gegeven dat dit gedrag volstrekt onacceptabel is. Verder wordt werknemer verweten dat hij heeft nagelaten de onverklaarbare transacties nader te verklaren. De kantonrechter is allereerst van oordeel dat werkgeefster niet met documentatie heeft aangetoond dat werknemer in het verleden waarschuwingen heeft ontvangen voor wat betreft het vermeende misbruik van de zakelijke creditcard. Desgevraagd heeft werkgeefster naar voren gebracht dat zij het ook helemaal niet nodig vond om dienaangaande schriftelijke afspraken met werknemer te maken. Het past namelijk niet in haar bedrijfsvoering dat ‘*ieder klein ding*’ op schrift wordt gesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter lijkt werkgeefster de verweten gedragingen die uiteindelijk tot het ontslag op staande voet hebben geleid hiermee juist te bagatelliseren. Hoewel werknemer ook nog het verwijt wordt gemaakt dat hij geen enkele verklaring heeft gegeven voor de onverklaarbare transacties, gaat dit verwijt naar het oordeel van de kantonrechter niet op. Partijen hadden immers met elkaar afgesproken dat de bedragen die niet door middel van bonnen verklaard konden worden geboekt zouden worden op een grootboekrekening. Het voorgaande in aanmerking genomen maakt dat het ontslag op staande voet een te vergaande maatregel was en een minder verstreckende maatregel, zoals het geven van een laatste

waarschuwing en/of het inhouden van loon meer voor de hand had gelegen. Volgt toewijzing van de verklaring voor recht.

Met betrekking tot de verzochte vergoedingen oordeelt de kantonrechter het volgende. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De wetgever heeft voor ogen gestaan dat voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer sprake moet zijn van bijzondere omstandigheden en dat niet snel mag worden aangenomen dat geen transitievergoeding verschuldigd is. Van deze bijzondere omstandigheden is de kantonrechter in dit geval niet gebleken. Dit betekent dat werkgeefster de transitievergoeding verschuldigd is. Nu hiervoor geoordeeld is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wijst de kantonrechter – gelet op het hieromtrent bepaalde in de parlementaire geschiedenis – het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding toe. In dit geval zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op € 30.570,98 bruto, hetgeen overeenkomt met het salaris inclusief vakantiegeld over de periode vanaf de datum van het ontslag op staande voet tot en met de datum van deze beschikking. Het feit dat werknemer al per 1 april 2016 een nieuwe werkgever heeft kunnen vinden is in dat verband wel van belang, maar neemt niet weg dat werknemer ten onrechte is geconfronteerd met de situatie dat hij van de ene dag op de andere zijn werk, inkomen en recht op een WW-uitkering verloor. Voor de kantonrechter is er dan ook geen aanleiding de billijke vergoeding te beperken, temeer omdat de billijke vergoeding ook bedoeld is als prikkel voor de werkgever om nieuwe misstappen te voorkomen. Nu de billijke vergoeding is gerelateerd aan het salaris dat werknemer zou hebben ontvangen over de periode van 3 maart 2016 tot 14 juli 2016, wijst de kantonrechter een separate vergoeding vanwege onregelmatige opzegging af in verband met de overlap van deze vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:4337

Zaaknummer: 4993460 AZ VERZ 16-48, 5002624 AZ VERZ 16-52 en

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: M.W. Renzen en M.A.C. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW