

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Handhaving ontslag op staande voet nadat werknemer jarenlang, tegen de regels van werkgever in, broden heeft meegegeven aan derden. Gebruik van strafrechtelijke term in ontslagbrief doet hier niet aan af. Het ontslag op staande voet, dat is gegeven vier dagen na het ontstaan van het vermoeden van de dringende reden (art. 7:678 lid 2 onderdeel b en d BW), is onverwijld gegeven.

Werknemer is in 2003 in dienst getreden van werkgever in de functie van chauffeur, tegen een salaris van € 2.785,13 per vier weken. Tot zijn werkzaamheden behoren onder andere het afleveren van brood bij klanten van werkgever, het ophalen van het niet verkochte brood ('retourbrood') en het lossen van retourbrood in een speciale container. In het personeelshandboek van werkgever is onder andere opgenomen dat het meenemen van brood uit het magazijn, zonder broodsticker, wordt gezien als (kleine) diefstal. Tevens geldt de regel dat al het retourbrood daadwerkelijk retour dient te worden gebracht en absoluut niet mag worden meegegeven aan andere personen. Op 21 april 2016 is bij werkgever het vermoeden ontstaan dat werknemer retourbrood heeft meegegeven aan andere personen dan de klanten van werkgever. Na inschakeling van een detective op 29 april 2016, is dit vermoeden bevestigd en is werknemer gehoord en vervolgens op staande voet ontslagen. Dit is diezelfde dag schriftelijk bevestigd aan werknemer. Werknemer vordert vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling en achterstallig loon. Werkgever voert verweer en dient een zelfstandig tegenverzoek in, inhoudende voorwaardelijke ontbinding zonder toekenning van een transitievergoeding of billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gesteld dat de opzegging niet onverwijld heeft plaatsgevonden, omdat werkgever te lang heeft gewacht met het inschakelen van de detective. Daarin volgt de kantonrecht hem niet. Werkgever heeft gemotiveerd aangevoerd dat zij voor het eerst van de vermeende diefstal, verduistering, dan wel bedrog hoorde op 21 april 2016. Mede gelet op de omstandigheid dat tussen beide dagen (21 en 29 april) slechts vier werkdagen liggen, acht de kantonrechter het handelen van werkgever voldoende voortvarend, ook omdat werkgever werknemer direct naar kantoor heeft laten komen toen de detective het vermoeden bevestigde, waar zij hem diezelfde dag nog heeft gehoord en hem vervolgens op staande voet heeft ontslagen. Uit de ontslagbrief van 29 april 2016 volgt dat dat de dringende reden voor het ontslag volgens werkgever is gelegen in de omstandigheid dat werknemer het aan X geleverde retourbrood heeft gestolen van werkgever,

althans verduisterd, en/of dat hij werkgever te dien aanzien heeft bedrogen, zodanig dat hij het vertrouwen van werkgever onwaardig is geworden. Werkgever heeft hier nog aan toegevoegd dat werknemer hierdoor in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen, voor de arbeid waartoe hij zich heeft verbonden. Werknemer heeft erkend dat hij wekelijks gemiddeld 6 à 7 kratten retourbrood aan X verstrekte en dat al jarenlang. Ook als veronderstellenderwijs als vaststaand wordt aangenomen dat meerdere (oud-)chauffeurs van werkgever retourbrood aan de slager gaven, zoals werknemer heeft gesteld, dan nog kan niet worden geconcludeerd dat dit in opdracht van, althans met medeweten van werkgever is gebeurd, laat staan in deze hoeveelheden. Niet valt in te zien hoe het jarenlang aan een derde verstrekken van 40 à 50 broden per week in de geschetste context niet zou moeten worden beschouwd als diefstal, ook al niet omdat uit een recent arrest van de Hoge Raad (HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290, *JAR* 2016/78) blijkt dat het gebruik van een strafrechtelijke term als diefstal in een ontslagbrief geacht moet worden te zijn gebruikt om de werknemer duidelijk te maken welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid, en dat daarbij niet relevant is of aan alle bestanddelen van de strafrechtelijke delictsomschrijving wordt voldaan. Evenmin valt in te zien hoe de diefstal van dergelijke grote hoeveelheden zou moeten gekwalificeerd als een 'kleine diefstal', waarvoor eerst diende te worden gewaarschuwd. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onderdeel b en d BW. Werknemer heeft erop gewezen dat hij zijn werk voor werkgever altijd naar tevredenheid heeft verricht, dat hij inmiddels 63 jaar oud is en gedeeltelijk arbeidsongeschikt, waardoor hij naar verwachting geen andere baan meer zal kunnen vinden. Naar het oordeel van de kantonrechter leidt een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden niet tot de conclusie dat het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd zou zijn. Werkgever heeft werknemer terecht op staande voet ontslagen. Uit het voorgaande volgt dat het verzoek van werknemer om vernietiging van dat ontslag dient te worden afgewezen. Zijn overige verzoeken delen dat lot. Nu hiervoor is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst door het ontslag op staande voet is geëindigd, is de kantonrechter van oordeel dat werkgever onvoldoende belang heeft bij haar tegenverzoek, om welke reden dit verzoek zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:4717

Zaaknummer: 5165701 UE VERZ 16-305

Rechters: C. Wallis

Advocaten: M.A. van Zeist en A.W. van Luipen

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 onderdeel c BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:678 lid 2 BW, 7:681 lid 1 onderdeel a BW, 310 Sr en 321 Sr