

RECHTSPRAAK

werknemer/NV Haagse Milieuservices

Ontslag op staande voet. Werknemer heeft meerdere malen in plaats van één container zestien containers gelegegd, zonder daarvan melding te maken, terwijl hij bekend was met zowel de overeenkomst voor het legen van één container als het ‘meldbeleid’ en terwijl hij wist of heeft moeten weten dat werkgever daardoor (ernstig) werd benadeeld. Onverwijldheid. Gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1980 in dienst bij NV Haagse Milieuservices (hierna: HMS) in de functie van chauffeur/belader. HMS is een publiek-private samenwerking tussen de Gemeente Den Haag en Van Gansewinkel-Overheidsdiensten en verzorgt binnen de Gemeente Den Haag de inzameling van afval. Werknemer is op 24 februari 2014 op staande voet ontslagen. Als dringende reden ligt aan dit ontslag ten grondslag dat werknemer betrokken was bij het aannemen van meer afval dan Van Gansewinkel met klanten overeen was gekomen en hiervoor beloningen heeft aangenomen. Centraal staat de vraag of werknemer rechtsgeldig op staande voet is ontslagen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat HMS werknemer rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Onverwijldheid

De op 22 juli 2013 ontvangen melding had betrekking op verschillende en ernstige onregelmatigheden (illegale afvalinzameling en het bezit en gebruik van verdovende middelen), door meerdere medewerkers van Van Gansewinkel en op verschillende locaties in de regio Den Haag. In het kader van het onderzoek zijn in de periode van augustus 2013 tot en met januari 2014 op verschillende locaties meerdere waarnemingen verricht – mede om de omvang en het al dan niet structurele karakter van de onregelmatigheden vast te kunnen stellen –, is daarnaast onderzoek verricht naar onder andere de achtergrond van de betrokken werknemers en zijn met hen gesprekken gevoerd in de periode van eind januari en begin februari 2014. Werknemer is op 18 december 2013 bij vishandel X geobserveerd; op 28 januari 2014 is met hem een gesprek gevoerd. Na analyse van de onderzoeksgegevens is op 8 februari 2014 het rapport opgemaakt en ondertekend en ter beschikking gesteld aan de directies van HMS en Van Gansewinkel. Gelet op de omvang en de aard van het onderzoek kan niet worden

gezegd dat HMS (of Van Gansewinkel) aldus traag of niet voortvarend te werk is gegaan. Het rapport beslaat 57 pagina's, telt 32 bijlagen en het ziet op meerdere werknemers en verschillende onregelmatigheden. Voor de bestudering van dit rapport, ter bepaling van de (juridische) gevolgen daarvan voor de acht betrokken werknemers en voor het vervolgens actie ondernemen, door twee directies, is een termijn van vier werkdagen niet zo lang dat het ontslag van werknemer als niet onverwijld gegeven moet worden aangemerkt.

Dringende reden

Het betoog van werknemer dat HMS en Van Gansewinkel geen duidelijk beleid voerden, ziet voorbij aan de niet mis te verstane inhoud van de brief van 20 april 2010 waarmee Van Gansewinkel zich juist in verband met het 'meldbeleid' en het verlenen van service tot haar medewerkers richtte. Deze door de regio-directeur en de manager P&O van Van Gansewinkel ondertekende brief – waarvan tussen partijen niet in geschil is dat werknemer die heeft ontvangen en kent – houdt een duidelijke waarschuwing in aan het adres van werknemer (en zijn collega-medewerkers) om zich te houden aan het 'meldbeleid' en om dat beleid niet ondergeschikt te maken aan serviceoverwegingen. Van een onduidelijk beleid is dan ook geen sprake geweest. HMS heeft werknemer op goede gronden op staande voet ontslagen.

Werknemer heeft gedurende enkele jaren voorafgaande aan het ontslag bij vishandel X meerdere malen in plaats van één container (van 1100 liter) zestien containers gelegegd, zonder daarvan melding te (laten) maken in de boordcomputer, terwijl hij bekend was met zowel de overeenkomst voor het legen van één container als het 'meldbeleid' en terwijl hij wist of heeft moeten weten dat Van Gansewinkel en/of HMS daardoor (ernstig) werd(en) benadeeld. Werknemer kan hiervan een verwijt worden gemaakt. Zijn handelen raakte de kern van de bedrijfsvoering van HMS (en van Van Gansewinkel). Sinds de brief van 20 april 2010 was werknemer bovendien een gewaarschuwd man, ook wat betreft de mogelijkheid van consequenties voor zijn dienstverband indien hij het 'meldbeleid' aan zijn laars zou blijven lappen nu daarop in de brief uitdrukkelijk is gewezen. In zoverre kan ook niet worden gezegd dat HMS met het ontslag direct naar de zwaarst mogelijke sanctie heeft gegrepen. De stelling van werknemer dat hij steeds in het belang van HMS heeft gehandeld, zoals zou blijken uit de omstandigheid dat niet is komen vast te staan dat hij voor het legen van extra containers een beloning heeft ontvangen, miskent dat hij wist of heeft moeten weten dat HMS (ernstig) werd benadeeld doordat hij het 'meldbeleid' niet in acht nam.

Schadevergoeding

Werknemer kan van – kort gezegd – zijn handelen dat voor HMS een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft opgeleverd, een verwijt worden gemaakt. Werknemer heeft aldus door schuld aan HMS een reden gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen in de zin van artikel 7:677 lid 3 (oud) BW. HMS vordert de gefixeerde schadevergoeding. Voor de toewijzing van deze schadevergoeding is onverschillig of HMS al of niet daadwerkelijk schade heeft geleden (vgl. HR 30 juni 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1777, NJ 1996/52). De vordering van HMS tot gefixeerde schadevergoeding is dus toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:649

Zaaknummer: 200.170.165/01

Rechters: H.J. van Kooten, F. Damsteegt-Molier en I. Zaal

Advocaten: A.P. van Geffen en L.V. Claassens

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