

RECHTSPRAAK

werknemer/N.V. Haagse Milieu Services

***Ontslag op staande voet in verband met fraude met containers.
Ontslag blijft in stand, ook in hoger beroep.***

Feiten

Werknemer is met ingang van 15 augustus 1991 in dienst getreden van Haagse Milieu Services N.V. (hierna: HMS) als chauffeur/belader en haalt in die hoedanigheid afval op. HSM is een publiek-private samenwerking tussen de gemeente Den Haag en X-Overheidsdiensten (hierna: X). Het ophalen van bedrijfsafval wordt feitelijk uitgevoerd door X, waarbij werknemer is gedetacheerd. X heeft een veiligheids- en gedragsboekje opgesteld, waarin onder meer het volgende is opgenomen: 'De medewerker zal door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen (...) gebruiken voor het doel waarvoor deze bestemd zijn, zonder daarvan misbruik te maken. (...) Zonder voorafgaande uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van werkgever is het de medewerker niet toegestaan werkzaamheden te verrichten voor derden en/of voor eigen rekening.' Op 20 april 2010 heeft een aantal medewerkers (waaronder werknemer in kwestie) een brief ontvangen, waarin hun is medegedeeld dat X steeds vaker vaststelt dat medewerkers afval meenemen bij personen met wie geen overeenkomst is gesloten. Medewerkers zijn vervolgens gewaarschuwd en erop gewezen dat toekomstige overtredingen consequenties zouden kunnen hebben voor het dienstverband. Vervolgens is in 2013 uit een intern onderzoek, verricht door een Manager Integrity van HMS, gebleken dat werknemer betrokken is geweest bij (opnieuw) een afvalroute, waarbij meer containers zijn opgehaald dan contractueel overeengekomen. Op 14 februari 2014 is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer komt tegen dit oordeel in hoger beroep.

Oordeel

Ontslag op staande voet: onverwijld opzegging

Werknemer komt allereerst op tegen het oordeel van de kantonrechter dat HMS het ontslag op staande voet onverwijld heeft gegeven. Het hof volgt werknemer hierin niet. De omstandigheid dat HMS en X vier werkdagen de tijd hebben genomen om het onderzoeksrapport te bestuderen en actie te ondernemen, leidt niet tot het oordeel dat het

onderzoek onacceptabel lang heeft geduurd. Daarbij neemt het hof in het bijzonder in aanmerking dat het onderzoek ziet op acht betrokken werknemers en verschillende en ernstige onregelmatigheden in de dienstregeling. Werknemer voert ook aan dat het rapport niet in de beoordeling dient te worden betrokken, nu het onderzoek niet verricht is door een onafhankelijke (externe) onderzoeker. Het hof stelt in dit verband voorop dat er geen algemene regel geldt die voorschrijft dat een onderzoek door een onafhankelijke (externe) onderzoeker moet worden verricht. Voorts is evenmin gebleken dat de Manager Integrity in kwestie ongeschikt was om het onderzoek te verrichten.

Ontslag op staande voet: dringende reden

Naar het oordeel van het hof heeft HMS werknemer op goede gronden op staande voet ontslagen. Uit onderzoek blijkt dat bij bedrijf A op structurele basis en in strijd met de uitdrukkelijke instructies illegaal afval is opgehaald. Ook acht het hof aannemelijk dat werknemer hiervan op de hoogte was en hieraan actief heeft bijgedragen door in elk geval één keer vijftien extra containers te legen. Deze handelwijze, die kan worden aangemerkt als betrokkenheid bij de illegale afvalroute, raakt naar het oordeel van het hof de kern van de bedrijfsvoering van HMS en X. Een afweging tussen enerzijds de aard en de ernst van de dringende reden voor het ontslag en anderzijds de door werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden – waaronder zijn dienstverband van ruim 23 jaar, zijn leeftijd, zijn opleiding, zijn eenzijdige werkervaring en de omstandigheid dat hij altijd goede beoordelingen heeft ontvangen – brengt niet mee dat over de gerechtvaardigheid van het ontslag anders moet worden geoordeeld. De stelling van werknemer dat hij geen beloning van bedrijf A heeft ontvangen voor het ophalen van het afval, maakt dit oordeel niet anders. HMS heeft de dringende reden namelijk gebaseerd op afzonderlijke verwijten, waaronder het feit dat werknemer meer containers heeft opgehaald dan contractueel is overeengekomen en zijn betrokkenheid bij de illegale afvalroute, terwijl in de ontslagbrief expliciet tot uitdrukking is gebracht dat de aan werknemer verweten gedragingen, ieder voor zich, een dringende reden voor het ontslag opleveren. Bovendien kan, anders dan werknemer betoogt, van een illegale afvalroute ook sprake zijn als er geen voordeel voor de werknemer tegenover heeft gestaan. Aldus is het hof, evenals de kantonrechter, van oordeel dat het ontslag op staande rechtsgeldig is gegeven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2439

Zaaknummer: 200.165.673/01

Rechters: H.J. van Kooten, D. Aarts en F. Damsteegt-Molier

Advocaten: P. Stibbe en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW