

RECHTSPRAAK

werknemer/Sinke Transport B.V.

Werkgever heeft werknemer onterecht beschuldigd van diefstal. Kort na het ontslag op staande voet heeft de directie werknemer mishandeld. Toekenning billijke vergoeding ad € 22.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar op 18 juli 2016 bij Sinke in dienst getreden als terreinbeheerder. De heren X en Y zijn de middellijke bestuurders van de vennootschap Sinke Transport B.V. Op zaterdag 22 juli 2017 hebben X en Y met werknemer in de kantine gesproken naar aanleiding van de geruchtmakende kwestie in de gereformeerde gemeente in Kruiningen, die die gemeente in twee kampen verdeeld heeft. Meerdere werknemers van de Sinke Groep zijn lid van die gemeente. Het gesprek liep uit de hand. Vervolgens hebben X en Y werknemer mishandeld. Op de middag van zaterdag 22 juli 2017 heeft werknemer opgebeld en gesproken met Y over een bedrag van € 65. Partijen zijn het erover eens dat Y aan werknemer heeft meegedeeld dat hij het bedrag van € 65 wel mocht houden. Op dinsdag 25 juli te 17:49 uur heeft werknemer van Sinke een e-mail ontvangen met de volgende inhoud: 'Zoals afgelopen zaterdag overeengekomen ontvang je hierbij uit coulance de vaststellingsovereenkomst om je WW-rechten zoveel mogelijk veilig te stellen. [...]' Hierop heeft de advocaat van werknemer aan Sinke meegedeeld dat werknemer op 22 juli op staande voet door Sinke is ontslagen op een volstrekt absurde en onacceptabele wijze en dat dit ontslag vernietigbaar is. Op 27 juli 2017 heeft de advocaat van Sinke namens Sinke aan werknemer ontslag op staande voet aangezegd wegens diefstal van € 65 en het wissen van alle computerbestanden, wachtwoorden en e-mails op de computer. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding ad € 77.000.

Oordeel

Het ontslag bij de brief van 27 juli 2017

Het is evident dat werknemer het bedrag van € 65 niet heeft verduisterd of gestolen, want hij heeft direct op zaterdagmiddag 22 juli 2017 en op eigen initiatief over dat bedrag gebeld met Y. Y heeft werknemer gezegd dat hij het bedrag van € 65 wel mocht houden. Maar werknemer wilde dat bedrag niet houden en is diezelfde middag naar het bedrijf van Sinke gereden. Daar heeft werknemer aan Y het bedrag van € 65 overhandigd, waarvoor Y werknemer bedankt heeft. Uit een en ander blijkt overtuigend dat werknemer niet het oogmerk van toeëigening van het bedrag gehad heeft en dat Y niet uitging van een oogmerk van toeëigening bij

werknemer, Niet alleen heeft Sinke in de brief van 27 juli 2017 ten onrechte beschuldigd van diefstal van het bedrag van € 65, maar bovendien wist Sinke heel goed dat die beschuldiging onterecht was. Dit getuigt van kwade wil van Sinke jegens werknemer. Het onderzoek van Z aan de computer vond plaats op woensdag 26 juli 2017 dus de derde werkdag na zaterdag 22 juli 2017. Indien er inderdaad bestanden en wachtwoorden zijn verwijderd en de verbinding met de mailserver is verbroken, dan kan gelet op het verloop van twee werkdagen niet zomaar worden aangenomen dat werknemer een en ander heeft bewerkstelligd. Sinke heeft niet voldoende uitgelegd waarom zij werknemer verantwoordelijk houdt voor het wissen van bestanden en wachtwoorden en het verbreken van de verbinding met de mailserver. Uit het voorgaande volgt dat Sinke volstrekt onvoldoende grond had voor de andere ontslaggrond in de brief van 27 juli 2017.

Het ontslag op 22 juli 2017

(a) Op zaterdag 22 juli 2017 hebben X en Y met werknemer gesproken naar aanleiding van de geruchtmakende kwestie in de gereformeerde gemeente in Kruiningen. (b) Het gesprek in de kantine liep uit de hand. Werknemer werd gesommeerd de bedrijfskleding uit te trekken; een absurde eis. Om die sommatie kracht bij te zetten is reeds in de kantine aan de overal van werknemer getrokken, waardoor een gesp kapot ging. (c) Niet kan voor waar worden aangenomen dat werknemer onder deze omstandigheden zou hebben meegedeeld, dat hij begreep dat hij niet langer voor Sinke kon werken en dat de arbeidsovereenkomst daarmee was beëindigd. (d) Dat X en Y vanwege de kwestie in de gereformeerde gemeente te Kruiningen bijzonder gebeten waren op werknemer blijkt wel uit het feit dat zij vervolgens werknemer in de kantoorruimte op schandelijke wijze hebben gemolesteerd en mishandeld. (e) Het ontslag gegeven bij de brief van 27 juli 2017 is volstrekt ongegrond. (f) Gelet op een en ander onderschrijft de kantonrechter de constatering van werknemer dat het ontslag bij de brief van 27 juli 2017 slechts kan bedoeld zijn om het onhoudbare ontslag van 22 juli 2017 te “repareren”. Gelet op de voorgaande feiten en omstandigheden stelt de kantonrechter vast dat Y en X op zaterdagochtend 22 juli 2017 in de kantine van de locatie Goes aan werknemer ontslag hebben gegeven met onmiddellijke ingang op de grond dat werknemer in de kwestie van de gereformeerde gemeente te Kruiningen zich in het andere kamp bevond. Het behoeft geen betoog dat deze grond dat ontslag niet kan dragen.

Billijke vergoeding

Het komt de kantonrechter billijk voor een vergoeding vast te stellen op basis van zes maandsalarissen, afgerond op € 22.000 bruto. Werknemer, 49 jaar oud, had uitzicht op een dienstverband tot 18 juli 2018, dus in totaal twee jaren. Op basis van 1,5 maandsalaris per jaar en een vermenigvuldigingsfactor van 2 vanwege het ernstig verwijtbare handelen van Sinke komt de vergoeding uit op zes maandsalarissen. Hierin is smartengeld voor de mishandeling van werknemer begrepen, evenals zijn extra advocaatkosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:8161

Zaaknummer: 6252218 / 17-54 en 6345379/ 17-65

Rechters: M.J.M. Klarenbeek

Advocaten: E. Koekoek en J. Boogaard

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW en 7:678 BW