

RECHTSPRAAK

werknemer/Spaarnelanden N.V.

Geldige dringende reden bij diefstal van lamp. Navolging oordeel Hoge Raad: dringende reden en ernstige verwijtbaarheid zijn geen uitwisselbare begrippen. Desalniettemin levert het handelen van werknemer in casu ernstige verwijtbaarheid op.

Feiten

Werknemer werkt als senior medewerker techniek bij werkgeefster. In het personeelshandboek is opgenomen dat diefstal niet getolereerd wordt. Onder diefstal valt onder meer: (1) het zonder toestemming meenemen van materiaal, apparaten, gereedschappen enz. en (2) het bestellen van materiaal voor eigen gebruik op rekening van werkgeefster. Op 15 januari 2018 ontvangt werkgeefster een melding van een medewerker dat werknemer een lamp heeft besteld en meegenomen. Werkgeefster stelt werknemer hierom op 1 februari 2018 op non-actief. Vervolgens schakelt zij de bedrijfsrecherche in. De bedrijfsrecherche bevestigt dat werknemer zonder toestemming twee lampen heeft besteld en er een mee naar huis heeft genomen. Bovendien bevestigt zij dat werknemer een grote hoeveelheid pakbonnen en bestelregels uit het bestelsysteem van werkgeefster heeft verwijderd. Hetgeen de bedrijfsrecherche heeft vastgesteld vormt voor werkgeefster reden om werknemer op staande voet te ontslaan. Werknemer verzoekt betaling van de billijke vergoeding (want hij berust in het ontslag). Volgens hem is het ontslag niet onverwijld gegeven en is geen sprake van een dringende reden. Daarnaast verzoekt hij om betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Dringende reden, onverwijldheid en billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat er aan gegeven ontslag een dringende reden ten grondslag ligt. Er is immers gebleken dat werknemer, zonder toestemming van zijn leidinggevende en zonder overleg met de bedrijfsarts (werknemer zou de lamp hebben besteld omdat hij gewoon zonlicht niet zou kunnen verdragen), op kosten van werkgeefster twee lampen (van ieder € 190) heeft besteld, waarvan hij er een mee naar huis heeft genomen. Ter zitting heeft werknemer ook erkend dat overleg met de bedrijfsarts en zijn direct leidinggevende de geëigende weg zou zijn geweest. Bovendien heeft hij niet in de administratie verantwoord dat een van de lampen thuis gebruikt wordt en heeft hij desgevraagd door de kantonrechter geen verklaring gegeven voor het feit dat de pakbon van een van die lampen is verwijderd c.q. dat

de lampen ieder op een afwijkende wijze zijn geadministreerd. Het vorenstaande levert naar het oordeel reeds een dringende reden voor ontslag op staande voet op. De overigens aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen kunnen dan ook onbesproken blijven. Bovendien is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan aan de onverwijldsheidseis. De tijdspanne tussen de integriteitsmelding (op 15 januari 2018) en het moment van schorsing (1 februari 2018) en tussen het moment van schorsing en het ontslag op 17 mei 2018 is in het licht van het door werkgeefster en de bedrijfsrecherche verrichte onderzoek niet te lang. Ook het niet direct meedelen van de reden van de schorsing is met het oog op het destijds nog te verrichten onderzoek begrijpelijk. Na het afronden van het onderzoek door de bedrijfsrecherche op 15 mei 2017 is het ontslag op 17 mei 2018 voldoende voortvarend aangezegd onder mededeling van de dringende reden. Hetgeen door werknemer is aangevoerd omtrent zijn goede functioneren, het handelen in het belang van werkgeefster en zijn moeilijke positie op de arbeidsmarkt doen aan de geldigheid van de opzegging (op staande voet) niet af. Werkgeefster hoeft dus geen billijke vergoeding te betalen.

Transitievergoeding

Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook ernstige verwijtbaarheid op. Immers, die feiten en omstandigheden zijn van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van de werknemer dat als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:7800

Zaaknummer: 7076147

Rechters: J. Candido

Advocaten: R.M. Mijnsbergen en A.M. Wevers

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