

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst verhuizer wegens ernstig verwijtbaar handelen door het wegnemen van een gouden armband en deze een aantal maanden later op Marktplaats te koop aan te bieden. Ontslag op staande voet omgezet naar op non-actiefstelling. Voor wiens risico is de loondoorbetalingsverplichting?

Feiten

Werknemer is sinds 4 maart 2009 in dienst van werkgever en is laatstelijk werkzaam in de functie van verhuizer. Op 9 september 2016 heeft werknemer meegeholpen bij de verhuizing van de spullen van mevrouw X. Werknemer heeft die dag een doosje met een gouden armband mee naar huis genomen. Enkele maanden later heeft werknemer de armband op Marktplaats te koop aangeboden. X heeft aangifte van diefstal gedaan. Op enig moment heeft zij gezien dat haar armband op Marktplaats te koop werd aangeboden. Politieonderzoek heeft vervolgens uitgewezen dat het werknemer is geweest die de armband te koop heeft aangeboden. De politie heeft vervolgens bij een huisbezoek de armband in de woning van werknemer aangetroffen en deze in beslag genomen. Op 26 januari 2016 is Y samen met bedrijfsleider A bij werknemer langs geweest en is werknemer ontslag op staande voet aangezegd. Dit ontslag op staande voet is bij brief van gelijke datum schriftelijk bevestigd. Bij brief van zijn gemachtigde van 17 februari 2017 heeft werknemer zich tegen het ontslag op staande voet verzet en zich beschikbaar gehouden voor werk. Werkgever heeft na 26 januari 2017 geen salarisbetalingen meer aan werknemer verricht. Werknemer heeft op 7 februari 2017 aan X een excuusbrief gezonden en verzocht de aanklacht te heroverwegen. Werkgever heeft vervolgens op 23 maart 2017 het ontslag op staande voet ingetrokken en werknemer per oorspronkelijke ontslagdatum op non-actief gesteld, zonder behoud van salaris. Werknemer heeft per 3 april 2017 een andere baan. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De kernactiviteiten van een verhuisbedrijf bestaan uit het zorgvuldig en volledig verplaatsen van de spullen van klanten. De klanten moeten er volledig op kunnen vertrouwen

dat het personeel zorgvuldig met hun spullen omgaat en dat er geen spullen verdwijnen. Het moet voor een verhuizer – ook zonder aparte instructie daartoe – duidelijk zijn dat zonder uitdrukkelijke toestemming van de eigenaar geen spullen mogen worden meegenomen. Dus ook indien het doosje met de armband (wellicht per ongeluk) in de af te voeren doos restafval terecht zou zijn gekomen – zoals werknemer heeft aangevoerd, maar door werkgever gemotiveerd is betwist – had werknemer de vondst daarvan, toen hij die bij de container opmerkte, bij zijn baas of bij de klant moeten melden. Nog daargelaten dat het verweer van werknemer, dat hij zich niet heeft gerealiseerd dat de armband enige waarde vertegenwoordigde, gelet op de plaatsing van de armband op Marktplaats en zijn ter zitting gedane mededeling dat hij over de armband informatie had opgezocht, niet geloofwaardig voorkomt, had hij ook in dit geval contact dienen op te nemen met werkgever, dan wel de klant om te verifiëren of het de bedoeling was de armband weg te gooien. Het is immers niet aan de verhuizer om de waarde van goederen te bepalen, nu deze naast een financiële waarde voor iemand ook een emotionele of praktische waarde kunnen hebben. Dat werknemer zijn vondst niet heeft gemeld, valt hem dan ook te verwijten. De moeilijke persoonlijke omstandigheden waarin werknemer op dat moment verkeerde – hoe schrijnend ook – doen aan vorenstaande niet af. Voor zover hij in de periode rond het meenemen van de armband niet helder kon nadenken, heeft werknemer er immers enkele maanden later, in plaats van de vondst alsnog te melden, bewust voor gekozen informatie over de armband op te zoeken en de armband vervolgens op Marktplaats te koop aan te bieden. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgever zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 sub a BW zal worden ontbonden met ingang van heden. De kantonrechter ziet geen reden om de transitievergoeding aan werknemer toe te kennen, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Een op non-actiefstelling ligt in de risicosfeer van de werkgever en komt ook als de op non-actiefstelling aan de werknemer is te wijten in beginsel voor rekening van de werkgever. In het onderhavige geval echter, waarbij eerst een ontslag op staande voet is gegeven, maar dit coulancehalve door de werkgever is omgezet naar een op non-actiefstelling, is de kantonrechter van oordeel dat het uitblijven van de loonbetaling voor rekening van werknemer behoort te komen. Het verzoek van werknemer te bepalen dat werkgever hem ten onrechte onbetaald verlof heeft verleend, wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-06-2017

Zaaknummer: 5843357 EA VERZ 17-266