

RECHTSPRAAK

## werknemer/FVH Facility B.V.

***Ontslag op staande voet vanwege zonder toestemming meenemen van zaken waarvan volgens werknemer afstand was gedaan. Werkgever heeft voortvarend en als goed werkgever gehandeld door werknemer de gelegenheid te bieden zijn zienswijze te geven en een aanbod te doen tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.***

### *Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2009 in dienst getreden van FVH Facility B.V. (hierna: FVH) in de functie van werknemer algemeen schoonmaakonderhoud/schoonmaakmedewerker. In het door FVH gehanteerde handboek is een verbod opgenomen op het meenemen van goederen. Op 27 september 2018 heeft FVH werknemer op non-actief gesteld vanwege een onderzoek naar werknemer. Op 28 september en 2 oktober 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Tijdens dit laatste gesprek heeft FVH meegedeeld dat volgens haar vaststaat dat werknemer betrokken is geweest bij het wegnemen en/of meegeven van spullen aan een derde, zonder schriftelijke toestemming van de rechthebbende. FVH is van mening dat sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. FVH biedt, gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer, eenmalig aan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer maakt geen gebruik van dit tijdelijke aanbod. Op 3 oktober 2018 deelt FVH werknemer mede over te gaan tot ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Werknemer stelt dat geen sprake is van diefstal, nu de ruimte slechts afval bevat, dat aan niemand toebehoort en, als 'res nullius', wordt achtergelaten op een plek die voor eenieder toegankelijk is. Hij betwist het bestaan van het door FVH genoemde handboek. Tevens is werknemer van mening dat het ontslag niet onverwijld is gegeven.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft FVH voldoende voortvarend – en juist met het oog op de belangen van werknemer – gehandeld. De kantonrechter overweegt dat het bij het beginsel van goed werkgeverschap past om alvorens tot de – meest vérstreckende – maatregel van ontslag op staande voet over te gaan de werknemer in kwestie de gelegenheid te bieden zijn zienswijze te geven. Ook de omstandigheid dat FVH hem vervolgens evenmin op 2 oktober 2018 heeft ontslagen maar hem vanwege zijn persoonlijke omstandigheden nog 'een

zachte landing' heeft aangeboden, in de vorm van een zeer beperkt houdbaar voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, maakt niet dat hier niet voldaan is aan de onverwijldheidseis. Voor de beoordeling van de dringende reden is van groot belang dat FVH moet kunnen uitgaan van de integriteit en betrouwbaarheid van werknemer, die uit hoofde van zijn functie zelfstandig toegang heeft tot het pand van haar klant en de zich daarin bevindende goederen van die klant en derden. Voor de kantonrechter is bij de verdere beoordeling van het geschil uitgangspunt dat werknemer wist althans behoorde te weten dat hij zonder expliciete toestemming van FVH dan wel haar opdrachtgever geen spullen uit het pand van de opdrachtgever mocht meenemen of mocht meegeven aan derden, ook niet als het in zijn ogen ging om zaken waarvan afstand was gedaan dan wel afval. Op basis van de camerabeelden staat voor de kantonrechter vast dat werknemer op genoemde data, in strijd met genoemd verbod, spullen uit het pand van de opdrachtgever voor zichzelf heeft meegenomen en heeft meegegeven aan een derde en aldus bepaald niet als goed werknemer heeft gehandeld. Daarbij komt dat, aangenomen dat werknemer oprecht meende een derde te mogen faciliteren bij het afvoeren van spullen uit de expeditieruimte en dat/omdat die spullen te beschouwen waren als 'res nullius', het ook op zijn weg had gelegen dit FVH kenbaar te maken op het moment dat hij werd geconfronteerd met haar bevindingen naar aanleiding van de camerabeelden en gesteld noch gebleken is dat hij in die zin heeft gehandeld. FVH is met recht overgegaan tot het geven van het ontslag. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding of een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-01-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:91

**Zaaknummer:** 7357740 VZ VERZ 18-24201

**Rechters:** K.J. Bezuijen

**Advocaten:** L. Vieira en A. Busse

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