

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer met WSW-indicatie wegens diefstal van een telefoonhouder van de fiets van een klant van de fietsenstalling onterecht gegeven. Dringende reden staat niet vast en is daarnaast een te vergaande maatregel.*Feiten*

Werknemer is op 31 oktober 2004 in dienst getreden bij Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (hierna: MGR). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker fietsenstalling. Werknemer werkte op basis van een WSW-indicatie. Op 31 januari 2019 heeft MGR werknemer een disciplinaire maatregel opgelegd wegens diefstal van goederen uit een winkel. Op 16 juli heeft MGR aan werknemer weer een disciplinaire maatregel met laatste waarschuwing opgelegd wegens het vertonen van zeer agressief gedrag. Werknemer werd hierbij nogmaals gewaarschuwd dat herhaling van soortgelijk gedrag in het uiterste geval kan leiden tot ontslag. Op 21 november 2019 is werknemer geschorst met behoud van loon wegens vermoeden van diefstal van een telefoonhouder van de fiets van een klant. Op 26 november 2019 is werknemer wegens dit voorval op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht gegeven is.

Oordeel

Van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, is geen sprake. Allereerst staan de feiten die aan het werknemer gemaakte verwijt ten grondslag zijn gelegd, niet vast. Maar wat daar van zij, al zou na een eventuele bewijsopdracht het feitelijk verloop zoals door MGR gesteld, komen vast te staan, dan levert dat geen dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer heeft MGR geen dan wel onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat werknemer met het in zijn zak stoppen van de voorwerpen de intentie had om zich die toe te eigenen. Dat verwijt ligt wel aan het ontslag ten grondslag. Volgens vaste rechtspraak dient de werkgever het opzet van de werknemer om te verduisteren te bewijzen. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat van diefstal/verduistering of de intentie daartoe sprake was. Het ontslag op staande voet is in dit concrete geval een te vergaande maatregel. Daarbij weegt zwaar dat werknemer, zwakbegaafd (IQ van 50-70), bekend met fysieke en psychische beperkingen, afhankelijk is van arbeid in een beschermde omgeving, een omgeving die MGR biedt. De kans dat werknemer, 62 jaar, op de reguliere arbeidsmarkt geschikt werk vindt, is uiterst klein. Weliswaar zijn reguliere werkgevers gehouden op grond van de Participatiewet

werknemers met forse beperkingen in dienst te nemen maar het is een feit van algemene bekendheid dat de mogelijkheden voor werknemers met zoveel en forse beperkingen als werknemer (zeer) beperkt zijn. Die ongunstige positie van werknemer op de arbeidsmarkt, zijn leeftijd (62), het feit dat hij al ongeveer 15 jaar in fietsenstallingen werkt, zijn WSW-indicatie en het feit dat de kwantiteit van zijn arbeidsprestatie door het UWV op 15 tot 50% wordt beoordeeld afgezet tegen de aard en de ernst van het werknemer gemaakte verwijt en het uitgebreide stelsel van disciplinaire maatregelen dat de cao kent, maken dat, hoezeer een maatregel als de feiten en intentie voldoende aannemelijk zijn, gepast zou zijn, de maatregel van ontslag op staande voet nu te vergaand is. De eerdere waarschuwingen aan het adres van werknemer zijn bij de beoordeling zeker meegewogen maar doen aan hetgeen hiervoor is overwogen uiteindelijk onvoldoende af. Dat neemt niet weg dat werknemer op zijn tellen moet passen. Bij een volgend incident is, als de intentie tot verduistering duidelijker is, niet ondenkbaar dat een ontslag op staande voet wel stand houdt. Ook van werknemer mag, ondanks zijn beperkte ontwikkeling en overige bijzondere omstandigheden, verwacht worden dat hij onderscheid weet te maken tussen goed en kwaad. Als hij dat niet kan, is hij wellicht ongeschikt voor het werken in een omgeving met spullen van anderen/derden. Omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, zal het primaire verzoek van werknemer tot vernietiging van dat ontslag worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2699

Zaaknummer: 8299518 \ HA VERZ 20-10

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E. Weijer en T.A. Opbroek-Booij

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 sub a BW