

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens wegnemen van bedrijfseigendom. Gedeeltelijke toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2001 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Peter Appel Transport B.V. (hierna: Peter Appel) in de functie van chauffeur. Op 21 augustus 2020 is werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden betrokken bij een aanrijding met dodelijke afloop. Werknemer wordt als verdachte aangemerkt. Op 30 oktober 2020 rijdt werknemer een van zijn routes (de M-route). Hij helpt voorafgaand aan zijn transportwerkzaamheden mee met sorteren van de pakketten. Daarbij legt werknemer een pakket dat bestemd is voor een andere route in een pallet voor de M-route. Op 3 november 2020 is werknemer uitgenodigd op een gesprek bij Peter Appel waarbij hem is gevraagd of hij de dopsleutelset heeft meegenomen. Daarop antwoordt werknemer in eerste instantie tweemaal ontkennend. Nadat Peter Appel een foto aan werknemer laat zien waarop hij met een dopsleutelset staat, bevestigt werknemer dat hij de dopsleutelset heeft meegenomen. Diezelfde middag is werknemer op staande voet ontslagen. Op 9 november 2020 heeft de officier van justitie aan werknemer medegedeeld dat hij ten onrechte als verdachte is aangemerkt bij het verkeersongeval. Werknemer heeft op 12 november 2020 aan Peter Appel aangegeven dat hij zonder intentie de dopsleutelset heeft meegenomen. In de brief van 21 december 2020 laat werknemer aan Peter Appel weten dat hij de dopsleutelset niet heeft weggenomen, maar slechts heeft bewaard. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt en Peter Appel te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 2.500.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Peter Appel heeft voldoende toegelicht dat in de gesprekken met werknemer is gevraagd waarom hij de dopsleutelset had meegenomen. Aan werknemer is dan ook de gelegenheid gegeven een verklaring te geven. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer ook bevestigd dat aan hem is gevraagd waarom hij de set had meegenomen; hij heeft tegen Peter Appel gezegd dat hij niet weet waarom hij het had gedaan. Voor zover werknemer zich op het standpunt stelt dat de vraagstelling op 3 november 2020 intimiderend was of dat hij zich onder druk gezet voelde, heeft hij dit niet onderbouwd. Ook heeft werknemer gesteld dat hij tijdens de gesprekken met Peter Appel dichtklapte, waarbij een verklaring van zijn vrouw is overgelegd waarin staat dat hij sindsdien slecht slaapt, onrustig en vergeetachtig is. Aan de zijde van Peter

Appel is echter aangevoerd dat na het ongeluk begeleiding is aangeboden en herhaaldelijk aan werknemer is gevraagd hoe het met hem gaat en dat hij op die momenten niet kenbaar maakte dat het niet goed met hem ging. Dat voor Peter Appel kenbaar was of moest zijn dat werknemer dichtklapte en het onderzoek daarom onzorgvuldig was, is niet gebleken. De kantonrechter is van oordeel dat Peter Appel onder voornoemde omstandigheden ervan uit mocht gaan dat werknemer een product van een klant had meegenomen zonder hiervoor te betalen. Dit is niet alleen een ernstige schending van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, maar levert ook een dringende reden op die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het verzoek van werknemer om voor recht te verklaren dat niet rechtsgeldig is opgezegd, wordt dan ook afgewezen. Ook het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt daarom afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval het verlies van de gehele transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarbij is van belang dat sprake is van een lang dienstverband van negentien jaar, dat werknemer 55 jaar oud is, dat hij tot dusver geen andere baan heeft gevonden en niet gesteld of gebleken is dat hij eerder in de fout is gegaan. Ook weegt mee dat kort voor het voorval werknemer betrokken was bij een ernstig verkeersongeval waarbij hij als verdachte was aangemerkt. Pas op 9 november 2020, dus na het voorval, kreeg hij bericht dat dit ten onrechte was. Onder deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een gedeeltelijke transitievergoeding van € 10.000 bruto toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:1849

Zaaknummer: 8951605 \ AO VERZ 20-114

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: S. van Ketel en L.J.G. Westenberg

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