

RECHTSPRAAK

De dringende reden moet werknemer duidelijk zijn geweest. Dat er begrippen als ‘diefstal’ en ‘eigendom’ in de brief staan, die ook een specifieke juridische betekenis hebben, maakt dat niet anders.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2005 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) werkgever. Bij brief van 31 maart 2014 heeft werkgever werknemer berispt, kort gezegd omdat hij zonder toestemming een koffer met gereedschap van ROC mee naar huis had genomen. Bij brief van 27 oktober 2014 is werknemer opnieuw berispt, dit keer omdat hij de bus van ROC zonder toestemming voor privédoeleinden had gebruikt.

Werknemer werkte laatstelijk samen met een aantal collega's vanuit de kelder. De werkruimte in de kelder diende te worden ontruimd. De organisatie en uitvoering werden aan hen overgelaten. De lockers waarin werknemer en collega's zaken opborgen, zijn op vrijdag 29 mei 2020 door hen leeggemaakt. Rond half acht die ochtend heeft werknemer een gereedschapskoffer en een houten plank in zijn auto geladen en mee naar huis genomen. Dat bleek uit camerabeelden. Op 5 juni 2020 heeft werknemer een gesprek gehad met onder anderen zijn direct leidinggevende en manager. Het ging er onder meer over dat werknemer de gereedschapskoffer en de houten plank had meegenomen. Diezelfde dag is werknemer 's avonds telefonisch door de manager meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. Bij brief van 6 juni 2020 heeft werkgever het ontslag op staande voet bevestigd. Werknemer heeft werkgever bij brief van 10 juni 2020 verzocht het ontslag in te trekken. In de procedure in eerste aanleg heeft werknemer primair (kort gezegd) verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen, met veroordeling van werkgever tot betaling van het loon en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat het erom gaat of voor werknemer duidelijk was welke dringende reden tot het ontslag op staande voet heeft geleid. Uit de ontslagbrief blijkt naar het oordeel van het hof dat werkgever tot ontslag is overgegaan omdat werknemer volgens hem eigendommen van werkgever heeft meegenomen, zonder toestemming, terwijl hij voor vergelijkbare feiten twee keer eerder een disciplinaire straf heeft gekregen en hem in het verleden en recent nog is duidelijk gemaakt dat dit niet is toegestaan. Dat dit de dringende reden was die werkgever tot ontslag bracht, moet naar het oordeel van het hof voor werknemer duidelijk zijn geweest. Dat er begrippen als 'diefstal' en 'eigendom' in de brief

staan, die ook een specifieke juridische betekenis hebben, maakt dat niet anders. Vast staat dat werknemer geen toestemming heeft gevraagd om de gereedschapskoffer of de plank mee te nemen, terwijl hij zijn leidinggevende eenvoudig om toestemming had kunnen vragen. Over twee (gestelde) feitelijke omstandigheden die bij de beoordeling van de dringende reden gewicht in de schaal kunnen leggen, bestaat tussen partijen nog discussie. Het eerste punt is of werknemer de gereedschapskoffer voor eigen gebruik heeft meegenomen. Het tweede punt is of werknemer recent, dus kort vóór het gegeven ontslag, nog duidelijk is gemaakt dat het meenemen van goederen zonder toestemming niet is toegestaan, zelfs niet als deze zich al in de afvalcontainer bevinden. Het hof zal werkgever bewijs opdragen op deze punten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-10-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:3105

Zaaknummer: 200.287.614_01

Rechters: J.F.M. Pols, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

Advocaten: R.J. Ruiter en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW