

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft eigendommen van werkgever meegenomen. Werknemer wist of had moeten weten dat deze eigendommen nog waarde vertegenwoordigden voor werkgever. Ontslag op staande voet is echter –mede gelet op de persoonlijke omstandigheden – een te zware sanctie.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2007 in dienst getreden bij Dunamare en was laatstelijk werkzaam op school X. Dunamare heeft werknemer toestemming gegeven om een oven op te halen uit de garagebox van de school. Op 3 augustus 2021 heeft werknemer de oven, hout en vier of vijf zinken platen uit garagebox meegenomen. Op 26 augustus 2021 heeft de teamleider hierover gesproken met werknemer. Werknemer heeft onder andere aangegeven dat hij alleen spullen heeft meegenomen die voor de school geen waarde meer hadden. Op 31 augustus 2021 heeft er een tweede gesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer is geschorst. In het gespreksverslag staat dat Dunamare na het raadplegen van videomateriaal heeft geconstateerd dat werknemer meer dan alleen ‘afvalmateriaal’ uit de garagebox heeft meegenomen, onder meer grote metaalachtige platen. Op 2 september 2021 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zich schuldig zou hebben gemaakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven waardoor hij vertrouwen onwaardig zou zijn geworden en anderszins grovelijk de plichten uit de arbeidsovereenkomst zou hebben veronachtzaamd. Werknemer verzoekt betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat een dringende reden ontbreekt. Vast staat dat werknemer platen uit de garagebox heeft meegenomen en dat die platen eigendom waren van de school. De kantonrechter volgt zijn stelling niet dat sprake was van onbruikbaar (afval)materiaal. Voor zover de platen onbruikbaar waren, wist werknemer of had hij moeten weten dat ze nog waarde vertegenwoordigden omdat ze hadden kunnen worden verkocht aan een opkoper. Werknemer is ook niet transparant geweest over zijn handelen. De kantonrechter vindt echter dat het handelen van werknemer niet de (hoge) lat van de dringende reden haalt. Ontslag op staande voet is een ultimum remedium. Gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer, zijn leeftijd, zijn lichamelijke beperking, zijn kansen op de arbeidsmarkt en zijnt functioneren had Dunamare met een minder zware sanctie kunnen reageren. Aan werknemer wordt de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding toegekend. Dunamare hoeft

geen billijke vergoeding te betalen. Als Dunamare werknemer niet op staande voet had ontslagen, maar ontbinding had gevraagd, is het aannemelijk dat ontbinding was toegewezen en de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2022 was geëindigd. Het gevolg van het onterechte ontslag is dus dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 januari 2022, maar per 2 september 2021 is geëindigd en werknemer over die periode geen loon heeft ontvangen. Voor die gevolgen wordt werknemer echter al gecompenseerd, omdat Dunamare hem de vergoeding wegens onregelmatige opzegging moet betalen. Ook de transitievergoeding moet alsnog betaald worden. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:123

Zaaknummer: 9517141 \ AO VERZ 21-107 en 9522918 \ AO VERZ 21-109

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.M. van Breet en M.G. Hofman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW