

## RECHTSPRAAK

***Terecht ontslag op staande voet van werknemer die onderdelen/materialen heeft gestolen van werkgeefster en besteld voor eigen gebruik. Werknemer was op de hoogte van het bedrijfsreglement van werkgeefster.****Feiten*

Werknemer is op 31 januari 2022 op staande voet ontslagen door werkgeefster omdat hij onderdelen/materialen heeft gestolen en besteld voor eigen gebruik. Werknemer verzoekt als voorlopige voorziening onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van zijn salaris. Ook wil werknemer zijn bedongen werkzaamheden weer verrichten. In de hoofdzaak verzoekt werknemer om vernietiging van het ontslag op staande voet, betaling van een billijke vergoeding, betaling van de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Volgens werknemer is geen sprake is van een dringende reden omdat hij enkel buiten werktijd en in eigen pauzes werkzaamheden heeft verricht aan auto's van familieleden. Ook heeft hij sporadisch voor eigen gebruik kleine onderdelen besteld op naam van werkgeefster en hier ook voor betaald. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat wel sprake is van een dringende reden. Werknemer heeft werkzaamheden aan auto's verricht tijdens werktijd en op de werkvloer, terwijl hij de leiding op de werkplaats had en verantwoordelijk was voor het coördineren. Ook is uit onderzoek gebleken dat werknemer op naam van werkgeefster verschillende onderdelen en materialen heeft besteld. Het was werknemer bekend dat deze gedragingen niet waren toegestaan bij werkgeefster.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter volgt uit het bedrijfsreglement dat werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgeefster geldende arbeids- en bedrijfsregels. Werknemer heeft onder werktijd aan auto's gewerkt die niet in de systemen van werkgeefster stonden, terwijl werknemer degene was die verantwoordelijk was voor de werkverdeling en het klokken van de uren. Op camerabeelden zijn auto's te zien met kentekens die niet in de systemen van werknemer voorkomen. Dat deze handelswijze onderdeel was van de algemene praktijk van werkgeefster, leidt niet tot een andere conclusie. Werknemer heeft door zijn handelen werkgeefster financieel benadeeld en zichzelf dan wel derden bevoordeeld. Hierdoor heeft werknemer zijn verplichtingen als werknemer op een ernstige manier geschonden en bovendien in strijd gehandeld met het bedrijfsreglement. De kantonrechter is van oordeel dat deze handelswijze van werknemer een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 01-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:4416

**Zaaknummer:** 9779562 en 9779562

**Rechters:** M. Verkerk

**Advocaten:** M. Can, Z. Aliar en R.P.R. Nolten

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