

RECHTSPRAAK

Met kwark gooien door laad- en losruimte is geen dringende reden voor ontslag. Toewijzing transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 20 juli 2020 in dienst getreden bij werkgever in de functie van vulploegmedewerker. Per brief van 3 september 2022 heeft werkgever werknemer (op staande voet) ontslagen. In de brief staat dat de dringende reden voor het ontslag het gooien van kwark door de laad- en losruimte is en het er daarna foto's van maken. Werknemer stelt dat geen sprake is van een dringende reden. Werknemer berust in het einde van het dienstverband, maar verzoekt om toekenning van een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast vordert hij achterstallig salaris.

Oordeel

Uit camerabeelden blijkt dat werknemer een aantal afgeboekte zuivelpakken lachend en met kracht in de container gooide. Op een gegeven moment heeft werknemer daarbij een pak kwark zo hard tegen de rand van de container gegooid dat dit openbarstte en de kwark tegen de buitenzijde van de container en een zich achter de container bevindende display opspatte. Het display is daarbij licht beschadigd geraakt. Hoewel uit de beelden niet blijkt dat werknemer opzettelijk eigendommen van werkgever kapot of vies wilde maken, heeft werknemer wel een risico genomen dat viezigheid en mogelijke schade zou kunnen ontstaan. De kantonrechter acht dit gedrag dan ook laakbaar. Dit enkele feit rechtvaardigt gegeven de omstandigheden echter nog geen ontslag op staande voet. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer ter zitting zijn excuses heeft aangeboden en de container direct na het incident heeft schoongemaakt. De kantonrechter vindt verder van belang dat degene die op dat moment de leiding had, het gedrag van werknemer gadesloeg en erbij stond te lachen. Mede gelet op zijn leeftijd van 18 jaar oud zag werknemer de ernst van zijn gedragingen daarom blijkbaar niet in. Ook weegt de kantonrechter mee dat werknemer niet gehoord is alvorens hij werd ontslagen. De kantonrechter concludeert om die reden dat een dringende reden voor onverwijld opzegging in dit geval ontbreekt. De gedragingen van werknemer zijn niet ernstig verwijtbaar, waardoor hij recht heeft op een transitievergoeding. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend, omdat niet aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst na 21 oktober 2022 zou worden verlengd. Daarnaast is de inkomensschade die werknemer lijdt verwaarloosbaar en heeft hij laakbaar gehandeld door het hardhandig gooien van afgeboekte zuivelproducten, waarbij schade is ontstaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:653

Zaaknummer: 10175465 HA VERZ 22-89

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: S. Bocu en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW