

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens wegnemen stoelhoes rechtsgeldig.
Geen recht op transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is in 2020 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur. De laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd met als einddatum 17 augustus 2023. Werknemer maakt voor de uitvoering van zijn werkzaamheden gebruik van een heftruck. Om de stoel van de heftruck van werknemer zat geen stoelhoes. Op woensdag 21 september 2022 moest werknemer een lading laden bij een klant in België. Werknemer heeft hier een stoelhoes gepakt van een heftruck van een klant, deze meegenomen en vervolgens gebruikt bij zijn werkzaamheden voor andere klanten. Op 22 september 2022 is werknemer door een medewerker van werkgeefster gebeld met de vraag of hij de stoelhoes van de klant had meegenomen omdat de klant op een camerabeeld had gezien dat de stoelhoes werd meegenomen. Werknemer heeft ontkennend geantwoord. Werknemer heeft de stoelhoes diezelfde dag teruggelegd in het kantoor van de leidinggevende van de klant, hetgeen op camerabeelden te zien was. Op 22 september 2022 is werknemer verzocht zijn auto en spullen in te leveren. Bij brief van 27 september 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer vordert – na ter zitting de switch te hebben gemaakt – een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer heeft erkend dat hij op 21 september 2022 een stoelhoes van de klant heeft gepakt, zonder daarvoor toestemming te vragen. Dat werknemer uiteindelijk de stoelhoes weer heeft teruggebracht, kan het eerdere wegnemen zonder toestemming niet ongedaan maken. Ook heeft hij de stoelhoes pas teruggebracht nadat hij is gebeld door werkgever en heeft hij eerst ontkend dat hij de hoes heeft meegenomen. Het zonder toestemming van de klant meenemen van een stoelhoes levert naar het oordeel van de kantonrechter dan ook een dringende reden voor ontslag op. Op basis van de inhoud van de brief van 27 september 2022 was het voor werknemer helder wat werkgeefster ertoe heeft gebracht om ontslag te verlenen, namelijk het zonder toestemming meenemen van een stoelhoes van een klant. Werknemer stelt verder dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven omdat werkgeefster op 22 september 2022 bekend was met de reden en zij uiteindelijk pas op 27 september 2022 is overgegaan tot ontslag. De kantonrechter is van oordeel dat uit de handelswijze van werkgeefster blijkt dat zij vanaf bekendwording met de gedraging, voldoende voortvarend heeft gehandeld. Het is begrijpelijk dat werkgeefster eerst juridisch advies heeft ingewonnen. Dit vraagt enige tijd en in dit geval niet onnodig veel tijd. Werknemer is bovendien op 22 september 2022 direct op

non-actief gesteld, waarbij ook is aangekondigd dat werkgeefster juridisch advies zou inwinnen over de mogelijke vervolgstappen waardoor het werknemer direct duidelijk was dat werkgeefster het handelen van werknemer hoog opnam. Het verweer dat niet onverwijld is gehandeld slaagt niet. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is geweest van hoor- en wederhoor, hoewel hiervoor wel gelegenheid is geweest. Dit is echter geen wettelijk vereiste voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet en leidt niet tot een andere beoordeling. Ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer – hij is 56 jaar en heeft altijd goed gefunctioneerd – leiden niet tot een ander oordeel. Werknemer stelt dat werkgeefster de normen van goed werkgeverschap heeft geschonden door hem op 22 september 2022 te dwingen om nog naar Hilvarenbeek te rijden hoewel hij bijna aan zijn maximum te rijden uren zat. Uit de appberichten tussen partijen blijkt echter dat een medewerker van werkgeefster heeft gevraagd of hij werknemer tegemoet moest komen rijden, waarop werknemer niet heeft gereageerd. Er is dus geen sprake van slecht werkgeverschap. De verzoeken tot betaling van billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:789

Zaaknummer: 10210260_To6022023

Rechters: Zander

Advocaten: C.H. Pannekoek en A. Tel

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671 BW en 7:677 BW