

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Vermeende diefstal dan wel fraude van werknemer is niet bewezen en er is geen sprake van werkweigering van werknemer. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, toewijzing gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2017 in dienst bij werkgever en houdt zich uit hoofde van zijn functie bezig met de verkoop van goederen, tegen een brutomaandsalaris van € 6.500,76. Op 25 april 2023 vertrekt werknemer voor vakantie naar Iran; hij zou tien dagen later terugkeren. Werknemer laat echter weten dat hij is opgenomen in het ziekenhuis en niet terug kan vliegen naar Nederland. Werkgever bericht werknemer op 22 mei 2023 dat een dag later bewijsstukken overgelegd moeten worden waaruit blijkt dat werknemer niet terug kan vliegen om zijn werkzaamheden te hervatten. Een dag later verstrekt werknemer foto's van hem in een ziekenhuisbed, medicatie en een MRI-scan. Begin mei is een onderzoek gestart wegens afnemende kasstromen. Werknemer wordt op 24 mei 2023 op staande voet ontslagen wegens diefstal en frauduleus handelen, nu hij goederen zou hebben weggenomen dan wel verkocht en transportdocumenten heeft verwijderd. Daarnaast heeft werknemer zich volgens werkgever schuldig gemaakt aan werkweigering door niet tijdig terug te keren van vakantie, zonder concrete onderbouwing en betrouwbare bewijsstukken. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en vordert zelf doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen bestaat discussie over de vraag of sprake is van diefstal dan wel frauduleus handelen van werknemer. Werkgever heeft niet kunnen bewijzen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal of frauduleus handelen. Vaststaat dat binnen werkgever contante betalingen, ruil van goederen en het handmatig wijzigen van pakbonnen plaatsvindt. Het had op de weg van werkgever gelegen de werkprocessen inzichtelijk te maken. Ten aanzien van de vermeende werkweigering ligt het op de weg van werkgever om bij twijfel over een ziekmelding de bedrijfsarts in te schakelen. Nu werkgever dit heeft nagelaten komt dit voor rekening en risico van werkgever. Daarnaast geldt dat in het geval sprake is van een ziekmelding en volgens de werkgever niet wordt voldaan aan redelijke controlevoorschriften, de werkgever het loon kan en mag opschorten, voordat wordt overgegaan tot het uiterste redmiddel van ontslag op staande voet. Nu werkgever ook hieraan niet heeft voldaan, is het ontslag op staande voet dan ook

disproportioneel. Werkgever had geen dringende reden om over te gaan tot ontslag op staande voet. Nu de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn is opgezegd heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding (€ 15.796,63). Nu het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, staat het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever vast, vooral vanwege de onterechte beschuldiging van diefstal of fraude. Dit betekent dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding (€ 26.328), die is verminderd met de gefixeerde schadevergoeding. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op de transitievergoeding (€ 14.041,64) en wordt de loonvordering van werknemer tot 24 mei 2023 toegekend voor zover dit loon niet door werkgever is voldaan. Nu werkgever de arbeidsovereenkomst ten onrechte met onmiddellijke ingang heeft beëindigd en daarmee het ernstig verwijtbaar handelen is gegeven, kan werkgever geen rechten ontlenen aan het in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en relatiebeding ex artikel 7:653 lid 4 BW.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5529

Zaaknummer: 10627818 / ME VERZ 23-87

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: K.L.M. Kaldenbach en E.D. van Tellingen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 7:653 BW