

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding vastgesteld op nihil. Voeging van twee verzoekschriftenprocedures.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2015 in dienst getreden bij Feedvalid B.V. tegen een salaris van € 3.442,69 bruto per maand exclusief emolumenten. De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat overwerk uitsluitend wordt uitbetaald na accordering door de leidinggevende. In de maanden maart en april 2023 was er geen bedrijfsleider binnen Feedvalid. Feedvalid heeft werknemer meegedeeld dat hij tijdelijk zijn eigen urenstaten mocht aftekenen in de periode dat er geen bedrijfsleider was. Bij brief van 1 augustus 2023 is werknemer op staande voet ontslagen wegens (a) het zonder toestemming en zonder enige rechtmatige grondslag over een langere periode van tijd, maar in ieder geval in de periode februari 2023 tot en met medio juli 2023 (over)uren en storingsdiensten declareren waarvoor niet gewerkt is en (b) het ontvreemden van oud ijzer. Werknemer berust in het ontslag op staande voet maar hij is van mening dat het niet onverwijld is gegeven en dat de dringende reden ontbreekt. Hij verzoekt de kantonrechter Feedvalid te veroordelen tot betaling van onder meer de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 27.875. Feedvalid verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig en tevens een verklaring voor recht dat werknemer heeft gewanpresteerd en/of onrechtmatig heeft gehandeld. Zij verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van onder meer de gefixeerde schadevergoeding, onderzoekskosten en bedragen ten gevolge van de wanprestatie of onrechtmatige daad.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat Feedvalid in deze procedure naar voren heeft gebracht dat werknemer ten onrechte kilometers heeft gedeclareerd. Deze gedraging is niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd, zodat dit bij de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag buiten beschouwing wordt gelaten. Feedvalid heeft een vergelijking gemaakt tussen de in- en uitchecktijden die werknemer heeft ingevuld en het formulier waarmee overuren konden worden gedeclareerd. Deze formulieren komen niet overeen. Dat de uren op de formulieren niet overeenkomen, betekent niet zonder meer dat werknemer uren heeft gedeclareerd die hij niet heeft gewerkt. Feedvalid heeft gesuggereerd dat werknemer misbruik heeft gemaakt van de situatie dat er geen leidinggevende aanwezig was die controle uitvoerde op de urendeclaraties. Dit wordt door werknemer betwist. Het had op de weg van Feedvalid gelegen om aan te tonen dat de wijze van declareren is gaan afwijken vanaf het moment dat er geen leidinggevende meer was die controle uitvoerde maar hierin is zij niet geslaagd. Van

moedwillig te veel uren declareren is in ieder geval niet gebleken. Werknemer heeft erkend dat hij geld in contanten heeft ontvangen voor de verkoop van oud ijzer. Ten aanzien van het ontvangen bedrag is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer dit heeft verdeeld onder zijn collega's en dat hij hiermee dus niet zichzelf heeft bevoordeeld boven zijn collega's. Anders dan in de ontslagbrief gesteld, ontbreekt de bevestiging door bedrijf X dat zij een bedrag van € 9.127,90 in contanten heeft betaald aan werknemer. De kantonrechter is met Feedvalid van oordeel dat het – ondanks het kennelijke gebruik binnen Feedvalid – niet aan werknemer was om de opbrengst van het oud ijzer onder zijn collega's te verdelen. Hij was hiertoe niet bevoegd en hij heeft hiertoe geen toestemming gekregen van de directie. Nu werknemer de – aan Feedvalid toebehorende – betalingen niet voor zichzelf gehouden maar deze overeenkomstig de bestendige praktijk heeft verdeeld onder zijn collega's en zichzelf is het handelen van werknemer niet zwaarwichtig genoeg voor een dringende reden. De conclusie is dat er geen dringende reden voor ontslag bestond zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Dit betekent dat het verzoek van Feedvalid ten aanzien van verklaring voor recht en de gefixeerde schadevergoeding zal worden afgewezen. De vorderingen van werknemer worden toegewezen, met dien verstande dat omdat een transitievergoeding is toegekend en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, er naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding is om daarnaast nog een billijke vergoeding toe te kennen. De door werknemer geleden (inkomens)schade wordt voldoende gecompenseerd. Het standpunt van Feedvalid dat de gedragingen van werknemer een wanprestatie dan wel een onrechtmatige daad opleveren zodat hij de daaruit voortvloeiende schade aan haar dient te vergoeden, wordt door de kantonrechter niet gevolgd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1622

Zaaknummer: 10729411 AZ VERZ 23-38 en 10697588 AZ VERZ 23-34

Rechters: C. Kool

Advocaten: D.E. Burgers

Wetsartikelen: 285 Rv; 6:96 BW; 7:671 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW; 7:686a BW