

Terecht ontslag op staande voet en geen transitievergoeding

21-01-2016

De kantonrechter Alkmaar oordeelde onlangs dat een werknemer terecht op staande voet is ontslagen. De vorderingen van de werknemer met betrekking tot een billijke vergoeding, een gefixeerde vergoeding én de transitievergoeding werden afgewezen.

De werknemer, sinds april 1989 in dienst, was op staande voet ontslagen omdat hij zonder toestemming eigendommen van een klant van Eriks, waar hij tewerk was gesteld, heeft gedomonteerd en meegenomen om deze te verkopen en de opbrengst voor zichzelf te houden. Werknemer heeft dit toegegeven op vrijdagochtend 18 september 2015. In de middag heeft hij zijn eerdere verklaringen bevestigd en is hij geschorst. Maandagmiddag 21 september 2015 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden en is werknemer op staande voet ontslagen.

Werknemer stelt dat geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag ook niet onverwijld is gegeven. Hij verzoekt de kantonrechter hem ten laste van Eriks een billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:681 BW, Eriks te veroordelen aan hem een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 9 BW en een transitievergoeding van € 43.102,32 bruto te betalen.

Eriks verweert zich tegen dit verzoek en doet een tegenverzoek om werknemer te veroordelen een vergoeding van € 3.054,56 bruto te betalen als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW.

Beoordeling

Onverwijldheid

De teamleider heeft op donderdag 17 september 2015 berichten gekregen over het meenemen van klemschalen door werknemer en werknemer heeft dit op vrijdag 18 september 2015 erkend in een gesprek met de teamleider en de HR-Manager.

Laatstgenoemden waren niet bevoegd om een ontslag op staande voet te geven, om welke reden zij diezelfde dag hebben besloten om werknemer op non-actief te stellen en aan het eind van de middag intern overleg hebben gehad met de directie en de gemachtigde van Eriks. Na dat overleg is besloten om werknemer ontslag op staande voet te geven, maar die besluitvorming is pas na de reguliere werktijd afgerond waardoor het ontslag die dag niet meer is meegedeeld aan werknemer. Op maandag 21 september 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. Gelet op deze gang van zaken heeft Eriks voldoende voortvarend gehandeld. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat Eriks enige tijd mocht nemen voor onderzoek, intern overleg en besluitvorming over het ontslag, en dat tussen het moment waarop de dringende reden bekend is geworden aan Eriks en het moment waarop het ontslag is verleend, een weekend is gelegen, welk weekend niet tot de normale werktijd behoort bij Eriks.

Dringende reden

Werknemer heeft erkend dat hij tijdens zijn werkzaamheden bij Exxon zonder toestemming ten minste acht klemschalen van Exxon heeft meegenomen, met de bedoeling deze te verkopen en de opbrengst daarvan voor zichzelf te behouden. Ook heeft hij erkend dat hij al jarenlang bij klanten van Eriks materialen meeneemt en voor zichzelf verkoopt en dat hij ervan op de hoogte is dat dat niet was toegestaan. Eriks stelt terecht dat dat een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Dat de klemschalen en het 'oud ijzer' geen grote waarde hebben doet niet af aan de aard en ernst van de gedraging, mede gelet op het feit dat het meenemen van materialen al jaren gaande is en niet kan worden aangenomen dat sprake zou zijn geweest van een 'cultuur' bij Eriks waarin het meenemen van 'oud ijzer' of

Deze website maakt gebruik van cookies. Waarom? Klik [HIER](#) voor meer informatie. Sluit

materialen werd getolereerd of gedoogd. Werknemer zelf heeft het 'oud ijzer' bij de betreffende klanten in ieder geval meegenomen zonder toestemming.

Gevolgen ontslag voor werknemer

De kantonrechter neemt aan dat de gevolgen van het ontslag op staande voet ernstig zijn voor werknemer. Verder staat vast dat sprake is van een langdurig dienstverband van 26 jaar. Echter, ook indien werknemer gedurende het dienstverband goed zou hebben gefunctioneerd, zoals door hem is gesteld en door Eriks is betwist, leidt een afweging van de gevolgen van het ontslag en de persoonlijke omstandigheden van werknemer tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was. Er is immers sprake van het gedurende langere tijd mee- en wegnemen van materialen en 'oud ijzer' bij klanten van Eriks, in strijd met bij werknemer bekende regels, waarmee werknemer het vertrouwen van Eriks in hem op ernstige wijze heeft geschonden.

Het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet is derhalve rechtsgeldig. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen.

Transitievergoeding

De transitievergoeding is niet verschuldigd, indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering of andere misdrijven, dan wel in strijd met kenbare gedragsregels geld leent uit de bedrijfskas, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt. Hoewel een dringende reden voor ontslag op staande voet niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Immers, die feiten en omstandigheden zijn van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werknemer dat als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt.

Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd. Door werknemer zijn geen feiten en omstandigheden naar voren gebracht die tot de conclusie kunnen leiden dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, in de zin van artikel 7:673 lid 8 BW.

Tegenverzoek artikel 7:677 lid 2 BW

Het verzoek van Eriks om werknemer te veroordelen tot betaling van een vergoeding als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW wordt niet ontvankelijk verklaard. Het verzoek is te laat, namelijk niet, overeenkomstig het gestelde in artikel 7:686a lid 4, onderdeel a, sub 2 BW binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, ingediend.

Rechtbank Noord-Holland 22 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11368

Wetgeving Artikel 7:672 lid 9 BW;
Artikel 7:673 BW;
Artikel 7:677 lid 2 BW;
Artikel 7:681 BW

Jurisprudentie

Officiële publicaties

Europese regelgeving

Soort nieuws Uitspraak
Publicatiedatum 21-01-2016
Nummer 2016/41

Deze website maakt gebruik van cookies. Waarom? Klik [HIER](#) voor meer informatie. Sluit