

RECHTSPRAAK

Werkneemster (30 jaar) is per 14 juli 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Foot Locker als Manager in Training. In september 2008 heeft Foot Locker aan werkneemster bericht dat haar ontwikkelingen niet conform planning vorderde, zodat haar trainingsperiode zou worden verlengd. Uiterlijk in november 2008 zou worden bezien of werkneemster aan de vereisten voldeed en of handhaving op de huidige werklocatie zou worden voortgezet. Na een gesprek in december 2008 heeft Foot Locker werkneemster overgeplaatst naar een andere locatie en aangesteld in de functie Assistant Store manager. Werkneemster heeft zich tegen deze eenzijdige functiewijziging (met verlaging van salaris) verzet. De overplaatsing naar de andere vestigingslocatie heeft werkneemster wel geaccepteerd. Op 21 april 2009 heeft Foot Locker werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij in strijd met de interne regelingen haar pauzes niet 'klokte' zodat de urenregistratie veel hoger uitviel dan feitelijk het geval was. Voorts zou werkneemster in strijd met de interne regelingen een vestiging niet juist hebben afgesloten en is haar houding onjuist. Thans verzoekt Foot Locker voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft ter zitting erkend dat zij het urenregistratiesysteem handmatig heeft aangepast, in die zin dat zij ongeveer tien maal op dagen, waarop zij te laat op haar werk was verschenen, de aanvangstijd heeft gecorrigeerd, zodat het leek of zij wel op tijd was geweest. Werkneemster voerde hiertoe als reden aan dat zij in de tijd dat dit gebeurde vaak moe was en zich dan versliep, en dat op deze wijze trachtte te verhullen. Werkneemster voerde ook als reden aan dat zij het er niet mee eens was geweest dat haar salaris was verlaagd. Zij zei ter zitting: "Ik was daardoor bitter geworden en probeerde dat op deze manier te compenseren". De kantonrechter is van oordeel dat het door werkneemster handmatig wijzigen van haar werktijden, waardoor zij trachtte te verbergen dat zij te laat op haar werk was gekomen, onacceptabel is, en een dringende reden vormt in de zin van art. 7:677 lid 1 BW. De redenen die werkneemster aanvoert om dat te doen rechtvaardigen haar gedrag op geen enkele wijze. Indien zij het niet eens was geweest met haar overplaatsing, haar functiewijziging of de wijziging van salaris die daar bij hoorde, dan had zij dat op andere wijze aan de orde moeten stellen. Zij was ten tijde van die overplaatsing, functiewijziging en salarisaanpassing bovendien voorzien van juridische ondersteuning, zodat zij wist of had moeten weten welke mogelijkheden zij dienaangaande had.

Volgt ontbinding wegens dringende reden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ5599

Zaaknummer: 1066087 EA VERZ 09-4066

Wetsartikelen: 7:685 BW