

RECHTSPRAAK

werknemer/Hypsos

Ontslag op staande voet wegens onjuist rapporteren in systemen niet rechtsgeldig. Later aangevoerde feiten worden niet bij beoordeling dringende reden meegenomen

Werknemer (29 jaar) is op 1 november 2010 bij Hypsos in dienst getreden in de functie van Salesmanager Infoscan. Het dienstverband is aangegaan voor de bepaalde tijd van een jaar, derhalve tot 1 november 2011. De werkzaamheden van werknemer bestaan uit het bedienen van bestaande klanten en het werven van nieuwe klanten (prospects), alsmede het bedenken en uitvoeren van marketingplannen/acties gericht op bestaande klanten en prospects. Op 22 maart 2011 is werknemer geconfronteerd met de stand van zaken ten aanzien van een prospect, te weten Accon AVM (hierna Accon). Tijdens dat gesprek heeft werkgever aangegeven dat hij had geconstateerd dat werknemer ten aanzien van Accon niet de juiste stand van zaken zou hebben doorgegeven. Vervolgens is werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 23 maart 2011 heeft Hypsos het ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. In die brief maakt Hypsos werknemer verwijten over Accon ten aanzien van het laten maken van offertes, het vermelden van verzonnen afspraken in zijn agenda en het onjuist rapporteren in de verschillende systemen. Bij brief van 24 maart 2011 heeft de advocaat van werknemer de nietigheid van het ontslag op staande voet ingeroepen en om wedertewerkstelling en loondoorbetaling verzocht. Hij stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld gegeven is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verwijten die Hypsos werknemer maakt ten aanzien van andere bedrijven zijn onvoldoende geconcretiseerd in het gesprek en de ontslagbrief, zodat alleen de verwijten ten aanzien van Accon zullen worden beoordeeld. Weliswaar kan gewicht worden toegekend aan later gebleken omstandigheden, indien die bijdragen aan het bewijs van het concrete feit dat als reden voor het ontslag is aangevoerd, maar Hypsos heeft onvoldoende aanknopingspunten aangereikt waarom in dit geval van een dergelijke situatie sprake zou zijn. Het betreft hier immers eerder een aanvulling met nieuwe feiten dan het, na onderzoek, verschaffen van aanvullend bewijs voor de aan het gegeven ontslag ten grondslag gelegde reden. Het verzinnen van afspraken heeft Hypsos onvoldoende aannemelijk gemaakt. Op het punt van het onjuist registreren in de verschillende systemen en het ten onrechte laten maken van offertes onderkent de kantonrechter het belang van Hypsos bij een juiste handelwijze van haar salesmanagers. Aannemelijk is geworden dat werknemer op dit punt niet accuraat heeft gehandeld. Niet aannemelijk is echter geworden dat werknemer de gegevens opzettelijk onjuist in de systemen heeft vermeld, dat Hypsos aan werknemer

duidelijk heeft gemaakt dat het laten maken van offertes pas in een later stadium was toegestaan en dat het accuraat bijhouden van vorderingen in de verschillende systemen van groot belang is. Voorts is niet gebleken van een onderliggend belang van werknemer bij het onjuist registreren van de gegevens, zoals bijvoorbeeld een daaraan gerelateerde bonus. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden. De vraag of het ontslag onverwijld is gegeven kan derhalve onbesproken worden gelaten. Volgt toewijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-06-2011

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ7980

Zaaknummer: 752101 AV EXPL 11-75 pvt/4189

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S. Glansdorp en A. Haan

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW