

RECHTSPRAAK

werknemer/Initial B.V.

Ontslag op staande voet wegens het door werknemer zelfstandig opstellen, ondertekenen en opsturen van werkgeversverklaring is rechtsgeldig.

Werknemer is op 1 januari 2011 bij Initial in dienst getreden in de functie van accountmanager. Op 29 maart 2016 heeft werknemer zelf een werkgeversverklaring opgesteld en ondertekend, waarbij hij het heeft doen voorkomen alsof de verklaring was afgegeven door zijn leidinggevende de heer B. Werknemer heeft deze werkgeversverklaring vervolgens naar Rebo Groep opgestuurd voor de inschrijving op een huurwoning. Op donderdag 31 maart 2016 heeft de heer M, namens Rebo, contact opgenomen met Initial in het kader van een routinecontrole. Uiteindelijk is de heer M pas op dinsdag 5 april 2016 doorverbonden met de HR-afdeling van Initial. Vervolgens heeft nog diezelfde dag een telefoongesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Initial. Initial heeft werknemer op 6 april 2016 op staande voet ontslagen. Thans verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Voorts verzoekt werknemer een transitievergoeding. Werknemer legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat geen sprake is van een dringende reden. Verder stelt werknemer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Initial voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst stelt werknemer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling. Vast staat weliswaar dat Rebo Initial op 31 maart 2016 telefonisch heeft trachten te bereiken, maar uit niets blijkt dat Initial reeds op dat moment op de hoogte is geraakt van het feit dat werknemer zelf een werkgeversverklaring heeft opgesteld en ondertekend. Immers, uit de op de zitting afgespeelde geluidsfragmenten is niet af te leiden dat op 31 maart 2016 reeds twijfels zijn geuit over de echtheid en juistheid van de werkgeversverklaring. Vast staat dat M vervolgens op 5 april 2016 opnieuw heeft gebeld en is doorverbonden met de afdeling HR van Initial. De kantonrechter acht het aannemelijk dat Initial toen pas op de hoogte is geraakt van het feit dat werknemer zelf een werkgeversverklaring heeft opgesteld en ondertekend. Initial heeft werknemer vervolgens nog diezelfde dag gehoord en hem op 6 april 2016 op staande voet ontslagen. Gelet op deze gang van zaken is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Vervolgens komt de vraag aan de orde of sprake is van een dringende reden. Hiertoe overweegt de kantonrechter als volgt. Werknemer stelt dat hij met B had afgesproken dat hij een (model)werkgeversverklaring zou invullen en in het postvak van B zou leggen. Eerst nadat werknemer tevergeefs contact had gezocht met B om na te gaan of hij al in de gelegenheid was geweest om de werkgeversverklaring te ondertekenen, heeft werknemer, met het oog op de

sluiting van de inschrijving en gedreven door paniek, de verklaring zelf ondertekend door plaatsing van een ‘verzonnen’ handtekening van B. De kantonrechter stelt vast dat in het dossier geen aanknopingspunten zijn te vinden die de betrokkenheid van B bij de opstelling en afgifte van de werkgeversverklaring onderbouwen. Zelfs indien moet worden uitgegaan van de door werknemer gestelde omstandigheden, dient het fingeren van een handtekening van zijn werkgever onder een werkgeversverklaring werknemer echter zwaar te worden aangerekend. Ook als het zo zou zijn dat B werknemer had toegezegd snel de verklaring te tekenen, dan vormt dat nog geen rechtvaardiging voor het vervolgens zonder nader overleg zelf invullen en van een fictieve handtekening voorzien. Initial heeft zich immers niet kunnen vergewissen van de inhoud en de juistheid van het stuk. En een derde, Rebo in dit geval, moet kunnen vertrouwen op de echtheid van het stuk. De kantonrechter merkt de gedraging van werknemer aan als een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich jegens Initial als goed werknemer te gedragen, en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat Initial in hem moest kunnen stellen, dan van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Alle omstandigheden in aanmerking nemend heeft Initial de arbeidsovereenkomst onverwijld om een dringende reden mogen opzeggen. Dit betekent dat het primaire verzoek van werknemer wordt afgewezen. De subsidiaire verzoeken zijn evenmin toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2016

Zaaknummer: 5131056 UE VERZ 16-281 JH/1050 (hoofdzaak), 5131079 UE 16-282 (incident) en 5203745 UE 16-342 (voorwaardelijk tegenverzoek)