

RECHTSPRAAK

werknemer/KBM Master Alloys BV

Ontslag op staande voet wegens opvoeren van een onjuiste declaratie, die door werkgever middels een handtekening moest worden geformaliseerd, is rechtsgeldig.

Werknemer is werkzaam bij KBM. KBM is producent van aluminiumlegeringen. Werknemer heeft op 21 maart 2016 het schadeformulier 'Verzoek urenvergoeding eigenaren' van het CVW aan mevrouw Ploeg, receptioniste c.q. administratief medewerkster bij KBM, ter ondertekening aangeboden. Middels dit formulier was het voor werknemer mogelijk uren vergoed te krijgen die hij niet heeft kunnen werken, omdat hij bijeenkomsten van het CVW heeft bezocht waarvoor hij vanuit KBM niet werd gecompenseerd. Op 23 maart 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 24 maart 2016 heeft KBM het ontslag op staande voet bevestigd: '(...) Uw handelen bestaande uit ten onrechte opvoeren van één of meerdere dagen op een formulier die door de werkgever middels een handtekening moet worden geformaliseerd, met als doel compensatie te krijgen voor iets waar geen recht op bestaat en uw ziek zijn tijdens één of meerdere van deze ten onrechte opgevoerde dagen (u kon o.a. wegens verkoudheid niet werken maar kennelijk wel een bijeenkomst bijwonen), leveren ieder op zich, maar ook in onderlinge samenhang bezien, een dringende reden op voor een ontslag in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek. (...)’ Thans verzoekt werknemer het ontslag op staande voet te vernietigen. Subsidiair verzoekt werknemer een transitievergoeding. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat hij het declaratieformulier naast zijn thuiskalender heeft gelegd (waarop voor het hele jaar is vermeld welke diensten hij heeft in een week). De bijeenkomsten van het CVW die samenvielen met een dienst heeft hij op het declaratieformulier ingevuld en vervolgens afgegeven bij KBM. Na inlevering van het formulier beseft werknemer dat een deel van de data mogelijk niet zou kloppen. Werknemer heeft dit mondeling kenbaar gemaakt. KBM voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gesteld dat hij de data van zijn thuiskalender heeft overgenomen. Naar zijn zeggen ging hij ervan uit dat het formulier nog meerdere malen door zowel de werkgever als CVW zou worden gecontroleerd. De kantonrechter kan werknemer in deze redenering evenwel niet volgen. Naar het oordeel van de kantonrechter komt de (grote) vergissing in de data voor rekening en risico van werknemer. Indien hij niet zeker zou zijn geweest van de door hem ingevulde gegevens, had het op zijn weg gelegen dit duidelijk kenbaar te maken bij de persoon bij wie hij dit formulier ter accordering heeft ingeleverd en niet dit formulier – voorzien van zijn eigen handtekening voor akkoord – zomaar in te leveren. Daar komt bij dat niet is gebleken dat werknemer dit

ondubbelzinnig bij het inleveren van het formulier heeft aangegeven. Evenmin is komen vast te staan dat werknemer het verzoek heeft gedaan aan KBM om de uren te controleren. De kantonrechter volgt KBM in haar stelling dat de indruk is gewekt dat werknemer door middel van een akkoord van de werkgever voor de onjuiste declaratie, heeft getracht een vergoeding te claimen bij CVW waar hij geen recht op had. Deze omstandigheid komt voor rekening en risico van werknemer. Er behoeft geen enkele tolerantie te worden betracht ten aanzien van het plegen van fraude. Daar komt bij dat KBM heeft aangevoerd dat vanwege de veiligheidscultuur niet de hand mag worden gelicht met regels en dat zij streng optreedt om deze cultuur te handhaven. KBM zegt ervoor te waken dat de moraal niet erodeert. Werknemer heeft voorgaande niet betwist. Door het handelen van werknemer is het vertrouwen in hem geschonden. In het licht van de voorgaande overwegingen levert de handelwijze van werknemer, wat ook zij van het antwoord op de vraag of dat slordig of onnadenkend was, een dringende reden op op basis van de eerste ontslaggrond. Dit betekent dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en dat het verzoek van werknemer om dit ontslag te vernietigen moet worden afgewezen. Voorts heeft werknemer verzocht om de toewijzing van een transitievergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval echter geen ernstige verwijtbaarheid of nalaten op. Er is geen sprake geweest van een daadwerkelijk onterecht geclaimde vergoeding bij het CVW. Evenmin heeft de werkgever enig nadeel ondervonden van de handelwijze van werknemer. Dat betekent dat de transitievergoeding verschuldigd is en wordt toegewezen zoals in het dictum staat omschreven.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2016

Zaaknummer: 5007982, 5008060, 5008085, 5077714, 5077764