

RECHTSPRAAK

werknemer/EFR Services Netherlands B.V.

Het over een langere periode en zonder enige toelichting registreren van uren die niet zijn gewerkt is een dringende reden voor ontslag op staande voet (mede gelet op voorbeeldfunctie werknemer) en levert tevens ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer op.

Feiten

Werknemer is op 24 juli 2006 in dienst getreden bij EFR Services Netherlands B.V. (hierna: EFR). De laatste functie die werknemer vervulde is die van Site Manager. Op 9 september 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, hetgeen door EFR bevestigd is in een brief van 12 september 2016. In de ontslagbrief staat onder meer dat werknemer over een langere periode en zonder toelichting uren heeft geregistreerd die niet zijn gewerkt. Ook staat in voornoemde brief dat werknemer stelselmatig artikelen heeft geconsumeerd zonder daarvoor te betalen. Werknemer verzoekt thans toekenning van een billijke vergoeding. Hij verzoekt daarnaast om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. EFR verzoekt om toekenning van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Teneinde te kunnen vaststellen of de geregistreerde werktijden overeenkwamen met de daadwerkelijke werktijden dienden alle camerabeelden van een groot aantal diensten te worden bekeken. Dit kostte veel tijd. Direct na het bekijken van alle beelden heeft EFR werknemer met zijn handelen geconfronteerd. EFR heeft daarmee een voortvarend onderzoek verricht, zodat het gegeven ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Aan werknemer kan vervolgens worden toegegeven dat niet althans onvoldoende is komen vast te staan dat hij in strijd met de daarvoor geldende regels en voorschriften de consumpties niet (tijdig) heeft afgerekend. Hiervan is op de camerabeelden niets te zien. Deze door EFR gestelde reden is aldus niet een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer erkent zijn werktijden in strijd met de waarheid te hebben aangepast, waarbij hij zichzelf ten koste van EFR heeft bevoordeeld. Dit terwijl hij als Site Manager als enige de tijden kon aanpassen en hij juist een voorbeeldfunctie diende te vervullen. Het over een langere periode en zonder enige toelichting registreren van uren die niet zijn gewerkt is een dringende reden voor ontslag op

staande voet. Voor een ieder is duidelijk dat dit niet is toegestaan, zodat van EFR niet verwacht hoefde te worden dat zij werknemer eerst een waarschuwing zou geven. De kantonrechter komt op grond van het voorgaande tot de conclusie dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend.

Vergoedingen

Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt, gelet op het feit dat het ontslag rechtsgeldig is verleend, afgewezen. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden van het geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op, zodat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt afgewezen.

Tegenverzoek

EFR heeft gesteld dat werknemer door opzet of schuld EFR een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werknemer heeft hiertegen geen afzonderlijk verweer gevoerd, zodat de kantonrechter van de juistheid van die stelling uitgaat en de door EFR gevorderde gefixeerde schadevergoeding toewijst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:1456

Zaaknummer: 5471408 / AO VERZ 16-314

Rechters: M.T. Hoogland

Advocaten: A.P. van Geffen en A. Kalatozova

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW