

RECHTSPRAAK

werknemer/Detailconsult Personeel B.V.

Ontslag op staande voet wegens structureel te laat uitklokken en zonder toestemming pauze nemen rechtsgeldig gegeven. Verrekening gewerkte uren met gefixeerde schadevergoeding in strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 5 januari 2008 bij Detailconsult Personeel B.V. (hierna: Detailconsult) in dienst getreden als verkoopmedewerker. Detailconsult hanteert een bedrijfsreglement, waarin onder meer staat opgenomen dat werknemers verplicht zijn om bij het verlaten van hun dienst correct uit te klokken en dat zij niet zonder toestemming hun werkplek mogen verlaten. Op het dienstverband tussen partijen is eveneens de VGL-cao van toepassing, waarin is bepaald dat een werknemer die minder dan 5,5 uren werkt, geen recht heeft op pauze. In november 2016 is werknemer aangesproken op het overtreden van de bedrijfsregels wegens structureel niet juist in- en uitklokken; een officiële waarschuwing volgde. Bij brief van 1 mei 2017 heeft werknemer een tweede officiële waarschuwing gekregen wegens (wederom) structureel niet juist in- en uitklokken. Daarbij is vermeld dat een volgende overtreding van de bedrijfsregels een ontslag op staande voet met zich kan brengen. Vervolgens heeft werknemer bij brief van 3 mei 2017 een derde officiële waarschuwing gekregen wegens pauze nemen zonder dat hij daarvoor toestemming had gekregen van zijn leidinggevende. Op 6 en 7 mei 2017 heeft werknemer opnieuw de bedrijfsregels overtreden door te laat uit te klokken en zonder toestemming pauze te nemen. Op 16 mei 2017 is hij naar aanleiding van het laatste op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt thans om vernietiging van de opzegging.

Oordeel

Onverwijldheidseis

Werknemer voert aan dat het ontslag op staande niet onverwijld is gegeven, aangezien tussen de incidenten en het ontslag te veel tijd zou zijn verstreken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Detailconsult echter voldoende voortvarend gehandeld. Hierbij is onder meer van belang dat het tijdsverloop deels door werknemer zelf is veroorzaakt, doordat hij elders werkzaam was en daardoor niet eerder dan vrijdag 12 mei 2017 op gesprek had kunnen komen. Voorts is werknemer geschorst en heeft Detailconsult nader onderzoek gedaan naar

de incidenten.

Dringende reden

Naar het oordeel van de kantonrechter is de onmiddellijke beëindiging van de dienstbetrekking door Detailconsult in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd geweest. Daarbij is het volgende van belang. Uit de stukken blijkt dat binnen de organisatie van Detailconsult strenge regels gelden ten aanzien van het uitklokken en dat zij hieraan voldoende bekendheid heeft gegeven. Ook staat vast dat werknemer op de hoogte was van voornoemde regels en binnen een kort tijdsbestek drie officiële waarschuwingen heeft ontvangen wegens het onjuist uitklokken c.q. wegens het zonder toestemming opnemen van pauze. De omstandigheid dat werknemer op 6 mei 2017 te laat heeft uitgeklokt en op 7 mei 2017 pauze heeft genomen zonder toestemming van zijn leidinggevende en zonder dat hij op grond van de VGL-cao daarop recht had, rechtvaardigt dan ook het besluit van Detailconsult tot ontslag op staande voet. Hierbij is mede van belang dat eerdere waarschuwingen voor werknemer geen prikkel hebben gevormd om zijn houding en handelwijze aan te passen. Dat de waarschuwing van 3 mei 2017 niet spreekt van een dreigend ontslag op staande voet, maar eerder van een schorsing, maakt het oordeel van de kantonrechter niet anders. Het dienstverband tussen partijen is dan ook op 16 mei 2017 rechtsgeldig geëindigd, zodat de nevenvorderingen ter zake van wedertewerkstelling en loondoorbetaling worden afgewezen.

Verrekening gewerkte uren met gefixeerde schadevergoeding

Detailconsult voert voorts aan dat zij na het ontslag op staande voet 29 gewerkte uren heeft verrekend met de gefixeerde schadevergoeding, waarop zij uit hoofde van het ontslag op staande voet recht heeft. De kantonrechter oordeelt echter dat, nu de transitievergoeding niet zal worden toegewezen en werknemer in de voorbije jaren goed heeft gefunctioneerd, Detailconsult met de verrekening van bijna een heel periode salaris een stap te ver gaat en in strijd handelt met goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW. De verrekende 29 (gewerkte) uren zullen derhalve aan werknemer moeten worden uitgekeerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:6686

Zaaknummer: 6059812 EA VERZ 17-528

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: H.J. Menger en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 lid 1 BW, 7: 677 lid 2 en 7:677 lid 3 onderdeel a BW