

RECHTSPRAAK

werknemer/Sports Unlimited Retail B.V.

Werknemer is op staande voet ontslagen nadat is geconstateerd dat hij als storemanager herhaalde malen zijn eigen arbeidsuren onjuist heeft ingevoerd. Het ontslag houdt zowel bij de kantonrechter als in hoger beroep stand.

Feiten

Werknemer is van 13 april 2016 tot en met 13 oktober 2016 op basis van een payrollconstructie ten behoeve van SUR werkzaam geweest als storemanager. Werknemer is als storemanager verantwoordelijk voor de gang van zaken binnen het filiaal, waaronder de (juiste) registratie van de arbeidsuren, zowel van hemzelf als van de andere medewerkers. Naar aanleiding van een melding met betrekking tot de urenregistratie door werknemer is SUR een onderzoek daarnaar gestart. Volgens de uitkomsten van het onderzoek heeft werknemer in de periode van 13 oktober 2016 tot 5 november 2016 verschillende malen, in ieder geval zes keer, zijn arbeidsuren onjuist geregistreerd en heeft hij in die periode 20,5 uren minder gewerkt dan volgens zijn eigen opgave. Op 9 november 2016 heeft een gesprek (in het Engels) plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. Na afloop van het gesprek heeft SUR werknemer op staande voet ontslagen. Dat ontslag is schriftelijk bevestigd bij brief van 10 november 2016. In die brief wordt als dringende reden voor het ontslag vermeld de ‘door jou gepleegde onregelmatigheden in dienstbetrekking’. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht primair het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de verzoeken van werknemer afgewezen. De grieven van werknemer stellen de vraag centraal of het op staande voet gegeven ontslag berustte op een daarvoor toereikende grond en lenen zich voor gezamenlijke behandeling.

Oordeel

Het hof stelt bij de beoordeling van de vraag of in dit geval het op staande voet gegeven ontslag gerechtvaardigd was voorop dat werknemer niet (gemotiveerd) heeft betwist dat in de periode van 13 oktober tot 5 november 2016 zijn arbeidsuren op de hiervoor vermelde data onjuist zijn ingevoerd. Bij de beantwoording van de vraag of de geconstateerde onregelmatigheden in de omstandigheden van dit geval voldoende zwaarwegend waren voor een ontslag op staande voet, weegt het hof in het bijzonder de volgende omstandigheden mee: (1) het gaat om een herhaalde onjuiste invoer van arbeidsuren in een tijdsbestek van slechts

enkele weken; (2) de onjuiste invoer heeft betrekking op een relatief groot aantal uren (20,5 uren in een periode van drie weken); (3) werknemer heeft erkend dat die invoer op de maandagen telkens door hemzelf is verricht – het invoeren van arbeidsuren betreft een actieve handeling en (dus) niet (enkel) een nalaten –; (4) werknemer heeft niet betwist dat SUR hem er verschillende malen op heeft gewezen dat het belangrijk is dat registratie van arbeidsuren zorgvuldig geschiedt; en (5) voor het hof staat ook genoegzaam vast dat een juiste registratie van de arbeidsuren van belang is voor de beloning van de werkzaamheden. Op grond van de hiervoor vermelde omstandigheden acht het hof het zowel objectief als subjectief gezien de conclusie gerechtvaardigd dat SUR het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Het hof is niet gebleken van (persoonlijke) feiten en omstandigheden die met zich brengen dat in dit geval dat ontslag niettemin een te zware sanctie was. Het hof merkt daarbij op dat werknemer jong is en ten tijde van het ontslag geacht mocht worden nog voldoende kansen op de arbeidsmarkt te hebben. Nu in (de motivering van) het oordeel dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd was ligt besloten dat het eindigen van de arbeidsverhouding is gelegen in ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, bestaat ook geen grond voor het toekennen van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:9863

Zaaknummer: 200.216.685

Rechters: O.E. Mulder, E.B. Knottnerus en J.H. Kuiper

Advocaten: E.P.W.A. Bink en A.L. Wolters-van Soest

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW