

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

De omstandigheid dat werknemer tijdens diensttijd zonder werkbond werkzaamheden verricht en de contante betalingen in eigen zak steekt, levert een rechtsgeldig ontslag op staande voet op. Geen transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds september 2013 in dienst bij werkgeefster in de functie van cv-monteur. Zijn werkzaamheden bestonden uit het verrichten van installatiewerkzaamheden bij zowel particuliere als zakelijke klanten. De monteurs worden vooraf door werkgeefster ingepland en ontvangen op hun iPad werkopdrachten. In het systeem dienen de monteurs elk klantbezoek en alle uitgevoerde werkzaamheden bij te houden en te registreren op digitale werkbonden. Werkgeefster heeft werknemer op 20 juli 2018 op staande voet ontslagen. De ontslagbrief vermeldt dat onder meer sprake is van stelselmatige fraude, bedrog en verduistering van uren en vermoedelijk materialen. Zo heeft werknemer privébelangen en zakelijke belangen vermengd en hebben er werkzaamheden plaatsgevonden voor eigen rekening. In augustus 2018 heeft werknemer geprotesteerd tegen het verleende ontslag op staande voet en is aanspraak gemaakt op doorbetaling van loon. In reactie daarop heeft werkgever meegedeeld dat het ontslag onverkort wordt gehandhaafd waarna werknemer werkgeefster in rechte heeft betrokken. Werknemer verzoekt werkgeefster onder meer te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding alsmede een transitievergoeding.

Oordeel

Het ontslag is volgens de kantonrechter onverwijld gegeven en medegedeeld. Het verweer van werknemer dat werkgeefster eerder dan medio juli 2018 een vermoeden had van de feiten en omstandigheden die zij aan het gegeven ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, is onvoldoende gesteld. Ten aanzien van de dringende reden heeft werknemer ter zitting desgevraagd erkend dat hij voor de klussen die hij zonder werkbond heeft gedaan contant is betaald en dat hij deze contante betalingen niet heeft afgedragen aan werkgeefster. Ook staat vast dat werknemer in een gesprek met de HR-manager heeft toegegeven dat zijn handelen als frauduleus te kwalificeren is. Tevens staat vast dat werknemer veelvuldig adressen heeft bezocht zonder dat hij daarvoor een werkbond heeft gekregen. Het verweer van werknemer dat hij klussen deed in eigen uren en dus niet in werktijd, is onvoldoende onderbouwd. Het standpunt van werknemer dat hij slechts driemaal en met instemming van werkgeefster werkzaamheden heeft verricht bij klanten, is door werkgeefster aan de hand van track&trace-

gegevens voldoende weersproken. Voor werknemer moet het volstrekt duidelijk zijn geweest dat hij door het tijdens werktijd klussen doen zonder werkbond en het in eigen zak steken van contante betaling door klanten van werkgeefster zijn werkgeefster 'belazerde' en dat dit fout en verwerpelijk gedrag is. Het ontslag op staande voet was dan ook gerechtvaardigd. Ten aanzien van de transitievergoeding overweegt de kantonrechter dat nu werknemer ter zitting heeft erkend dat hij contant betaald is voor de werkzaamheden die hij zonder werkbond heeft verricht, dit geld dus niet in de kassa van werkgeefster is gevloeid en hij in een gesprek met de HR-manager heeft toegegeven dat zijn handelen als frauduleus kan worden aangemerkt. Daarmee vast staat dat werknemer zich bewust was van het onoorbare karakter van zijn handelen. Het handelen is dermate ernstig dat dit aangemerkt wordt als ernstig verwijtbaar handelen. Voor toewijzing van een transitievergoeding bestaat dan ook geen aanleiding. Een en ander leidt tot de slotsom dat de verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:10709

Zaaknummer: 7177271 \ VZ 18-19764

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A.A.M. Roza-Verwijs en M.J. op 't Ende

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW