

RECHTSPRAAK

werknemer/Coop Supermarkten B.V.

Supermarktmanager die handmatig uren in zijn voordeel aanpast in tijdregistratiesysteem is ten onrechte op staande voet ontslagen. Ontslag niet onverwijld gegeven. Billijke vergoeding wordt, mede gelet op aanwezigheid dringende reden en goede arbeidsmarktpositie werknemer, vastgesteld op nihil.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2006 in dienst getreden van Coop Supermarkten B.V. (hierna: Coop). Gedurende zijn dienstverband is hij opgeklommen van hulpkracht tot supermarktmanager. Op 18 november 2018 heeft een medewerkster van de locatie waar werknemer werkzaam was de districtsmanager ingeseind over door haar geconstateerde onregelmatigheden omtrent het functioneren van werknemer. In een gesprek van 3 december 2018 heeft zij toegelicht dat haar en haar collega's is gebleken dat werknemer handmatig uren in zijn voordeel aanpaste in het tijdregistratiesysteem, door verlofuren als 'gewerkte' uren aan te merken en door meerdere keren op latere tijdstippen dan 'geboekt' binnen te komen om zijn werkdag te beginnen. Daaropvolgend heeft intern onderzoek bij Coop plaatsgevonden. Op 10 december 2018 heeft een telefonisch gesprek plaatsgevonden waarbij Coop aan werknemer heeft medegedeeld, samengevat, dat Coop niet tevreden was over zijn functioneren en dat er onregelmatigheden waren geconstateerd in onder meer de urenregistratie van werknemer. Dit gesprek is in een brief van diezelfde datum bevestigd. Daarin is werknemer voorgehouden dat de gedane constatering op zichzelf voor Coop reeds afdoende reden zijn voor ontslag op staande voet, maar dat Coop eenmalig bereid is werknemer een voorstel te doen met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. Werknemer heeft het voorstel niet geaccepteerd. Coop heeft het ontslag op staande voet gehandhaafd. Werknemer verzoekt thans onder meer een verklaring voor recht dat aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Coop geen dringende reden ten grondslag heeft gelegen, alsmede toekenning van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat, zoals door werknemer is aangevoerd, van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet geen sprake geweest. Coop heeft werknemer blijkens de brief van 10 december 2018 ontslagen op grond van – in de kern – dezelfde verwijten waarover de

briefschrijfster de districtsmanager op 18 november 2018 heeft geïnformeerd. Door onderzoek te doen door allereerst de briefschrijfster te spreken heeft Coop niet adequaat en voortvarend genoeg gehandeld, terwijl dat van Coop, gelet op vaste rechtspraak (HR 14 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BT1851) wel verwacht wordt. Dat gesprek vond immers 15 dagen later, op 3 december 2018, plaats. Voor dat tijdsverloop is geen valide reden gegeven. Weliswaar heeft Coop nadien wel voortvarend (genoeg) gehandeld door het doen van intern onderzoek, maar dat repareert het weinig doortastende handelen na ontvangst van de informatie op 18 november 2018 niet. Het ontslag op staande voet kan dan ook geen stand houden.

Transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging

De door Coop aan werknemer verweten gedragingen leveren een dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Werknemer heeft de juistheid van de gemaakte verwijten niet dan wel onvoldoende gemotiveerd betwist. Het handelen dient eveneens als ernstig verwijtbaar als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 BW te worden gekwalificeerd. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt derhalve afgewezen. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt wel toegewezen en vastgesteld op een bedrag van € 9.913,95 bruto.

Billijke vergoeding

Nu het ontslag op staande voet alleen als gevolg van te weinig voortvarend onderzoek naar de verweten gedragingen geen stand houdt en daarmee de verwijtbaarheid van Coop 'laag' is, de rol van werknemer bij het ontslag als gevolg van zijn handelen, dat een dringende reden oplevert, groot is, de arbeidsovereenkomst zonder ontslag op staande voet naar verwachting door middel van ontbinding op de e-grond op korte termijn zou zijn geëindigd, werknemer jong is en een goede arbeidsmarktpositie heeft en 'last but not least' recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding, is voor toekenning van enige billijke vergoeding geen plaats. Nu de rechter, gelet op artikel 7:681 lid 1 BW een billijke vergoeding kan toekennen en dus niet hoeft toe te kennen, zal, gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden, de verzochte billijke vergoeding worden afgewezen c.q. zal die op nihil worden gesteld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:2080

Zaaknummer: 7482080

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.J.H. Post en A. Klaassen

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