

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Werknemer heeft zes particuliere vliegtickets aangemaakt bij drie reisagenten die daar niet om hebben gevraagd. Het frauduleus handelen van werknemer levert een dringende reden op.

Feiten

Werknemer is op 18 september 2000 bij Turk Havayollari A.O. Limited Company h.o.d.n. Turkish Airlines (hierna: Turkish Airlines) in dienst getreden in de functie van groepsspecialist bij de afdeling groepsreserveringen. Werknemer heeft zich begin oktober 2019 ziek gemeld. Op 15 maart 2020 is werknemer uit eigener beweging begonnen met re-integratie, waarbij hij van zijn leidinggevende de taak kreeg om 170 e-mails van particulieren te beantwoorden. Op eigen initiatief heeft werknemer op 15 maart 2020 een reservering aangemaakt voor vliegtickets voor vier personen, een familie die kennissen van werknemer zijn. Op 18 maart 2020 heeft werknemer deze vliegtickets ter waarde van € 4.122,86 aangemaakt en met vouchers de tickets verzilverd. Ook heeft werknemer twee tickets aangemaakt op de namen van twee passagiers die daarom niet hebben verzocht. Op 18 maart 2020 heeft werknemer van een gezinslid van de familie een bedrag van € 1.810 op zijn privébankrekeningnummer ontvangen als eerste betaling voor voornoemde vier retourvliegtickets. Op 19 maart 2020 heeft een gesprek tussen werknemer en Turkish Airlines plaatsgevonden, waarbij werknemer is geconfronteerd met fraudeverdenking. Werknemer heeft zijn verklaring hieromtrent op schrift gesteld waarin hij aangeeft een fout te hebben gemaakt. Werknemer is tijdens dit gesprek op staande voet ontslagen. Werkgever heeft voorts op 8 mei 2020 aangifte tegen werknemer gedaan wegens verduistering in dienstbetrekking. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en subsidiair om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW en dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt. Werknemer heeft zonder dat dit hem was opgedragen zich beziggehouden met enkele boekingen. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij op 18 maart 2020 werd gebeld door een reisagent met het verzoek om een prijs voor een vlucht te berekenen en hij, omdat het hem niet op de gebruikelijke wijze lukte, twee testtickets heeft aangemaakt op verzonnen namen. Nog daargelaten de vraag waarom werknemer dit intern

niet heeft gemeld, is vastgesteld dat de door hem gebruikte namen niet verzonnen of fictief waren. Ook strookt dit verhaal niet met wat werknemer in zijn verzoekschrift stelt. De kantonrechter vindt het verhaal van werknemer omtrent het gebruik van testtickets ongeloofwaardig, ook omdat hij hierover wisselende verklaringen heeft afgelegd. De kantonrechter acht de handelwijze van werknemer, het boeken van privétickets op reisagenten die daar niet om gevraagd hadden, onlogisch. Werknemer, die reeds 20 jaar werkervaring bij Turkish Airlines heeft, weet ook dat boeken via reisagenten niet bestemd is voor het boeken van vliegtickets voor particulieren. Dit klemmt temeer nu werknemer zelf heeft gesteld dat hij 'als geen ander op de hoogte is van hoe de systemen werken'. Zelfs al zou het een chaotische dag zijn geweest, moet dit werknemer zijn opgevallen nu er meerdere stappen nodig waren. Omtrent de betaling van de familie op zijn privérekening heeft werknemer verklaard dat ten gevolge van een storing van het systeem van Turkish Airlines de familie het geld op zijn privérekening heeft gestort. De kantonrechter acht het ongeloofwaardig dat werknemer (abusievelijk) zijn privérekeningnummer doorgeeft in plaats van het bankrekeningnummer van Turkish Airlines. Hij heeft dit ook niet gemeld aan Turkish Airlines. Al het voorgaande in overweging nemend komt de kantonrechter tot de conclusie dat het handelen van werknemer als frauduleus kan worden aangemerkt en dat sprake is geweest van verduistering in dienstbetrekking, hetgeen het ontslag op staande voet gerechtvaardigd maakt. Het verzoek van werknemer tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen, nu het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7138

Zaaknummer: 8533733AO VERZ 20-79

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: O. Albayrak en H. Bulut-Yazir

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW