

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen wegens het regelmatig niet op het werk verschijnen en tijdens werkuren eigen activiteiten/werkzaamheden verrichten én die ook laten uitvoeren door ingehuurde én betaalde uitzendkrachten van werkgever.

Feiten

De activiteiten van Bilfinger Scaffolding B.V. (hierna: Bilfinger) bestaan uit het aanbieden van steigers en steigerbouw voor industrieel onderhoud en industriële projecten. Werknemer is op 21 april 1989 als hulpsteigerbouwer in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Bilfinger. Met ingang van 1 januari 2012 is hij doorgegroeid naar de functie van projectleider. In de arbeidsovereenkomst tussen Bilfinger en werknemer is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op 21 augustus 2020 werd een nieuwe woning aan werknemer geleverd. Hij heeft van 31 juli tot en met 2 september 2020 vakantie genoten. Medio augustus 2020 heeft Bilfinger signalen gekregen dat werknemer – in plaats van voor Bilfinger aan het werk te zijn (onder werktijd) – werkzaamheden voor zichzelf en anderen verrichtte, met inzet van door Bilfinger ingeleende/ingehuurde en betaalde arbeidskrachten. Bilfinger heeft een onderzoeksbureau ingeschakeld die in de periode van 7 tot en met 16 september 2020 observaties heeft verricht. Bilfinger heeft werknemer tijdens een gesprek op 17 september 2020 de (voorlopige) onderzoeksresultaten van het onderzoeksbureau voorgehouden. Bilfinger heeft werknemer op diezelfde dag op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – het regelmatig niet op het werk verschijnen en tijdens werkuren eigen activiteiten/werkzaamheden verrichten én die ook laten uitvoeren door ingehuurde én betaalde uitzendkrachten van Bilfinger. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer aan hem de transitievergoeding, een billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen.

Oordeel

Dringende reden

Werknemer wordt – kort gezegd – verweten dat hij onder werktijd privéwerkzaamheden heeft verricht gedurende de periode 7 tot 11 september 2020 en dat hij daarbij gebruik heeft gemaakt van door Bilfinger ingehuurde én betaalde uitzendkrachten. Uit het overgelegde observatierapport is gebleken dat werknemer in de periode 7 tot 16 september 2020 vaak is gesignaleerd op zijn (toenmalige) privéadres alsmede op zijn aangekochte woning. Ook is gebleken dat er twee medewerkers die door Bilfinger zijn ingehuurd op die adressen aanwezig waren. Dat werknemer telkens op zijn privéadres aanwezig was, is op zich niet verwonderlijk en ook niet verboden, ware het niet dat het onder de werktijd van werknemer was.

Werknemer had op die momenten dus elders zijn werkzaamheden voor Bilfinger moeten verrichten. Werknemer heeft bovendien geen verklaring gegeven waarom hij op doordeweekse dagen en midden op de dag op zijn privéadres aanwezig was. Gebleken is dat werknemer op 15 en 16 september 2020 verlof had opgenomen, zodat daarmee vaststaat dat hij in de periode 7 tot en met 11 september 2020 geen verlof(uren) heeft opgenomen. Werknemer heeft erkend dat hij onder werktijd privéactiviteiten heeft verricht en dat hij daarbij hulp van twee medewerkers van Bilfinger heeft gekregen. Iedere werknemer weet dat als hij elders (privé)werkzaamheden verricht, hij niet meer de arbeidsprestatie kan leveren die zijn werkgever van hem mag verwachten. Deze werkzaamheden hebben immers niet in het weekend of in de avonduren plaatsgevonden. Werknemer als projectleider, verantwoordelijk voor ondergeschikten en voor projecten, moet zich als geen ander realiseren dat wanneer deze twee medewerkers in zijn woning werkzaam zijn, zij dan geen werkzaamheden meer voor Bilfinger kunnen verrichten. Werknemer heeft derhalve niet integer gehandeld en zich schuldig gemaakt aan ernstig plichtsverzuim én toegelaten dat twee ondergeschikten die voor Bilfinger werkzaam zijn zich ook daaraan schuldig maken. De kantonrechter acht het handelen van werknemer dan ook zodanig ernstig dat Bilfinger, alle omstandigheden van het geval in aanmerking genomen, in redelijkheid kon beslissen dat van haar niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. De leeftijd van werknemer en de duur van het dienstverband maken dit niet anders. Ook is rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. In zijn functie heeft werknemer een grote mate van vrijheid. Die vrijheid mag hij gebruiken, maar niet misbruiken. Door misbruik te maken heeft werknemer het vertrouwen van Bilfinger ernstig geschonden en haar bovendien schade toegebracht.

Onverwijldheid

Het standpunt van werknemer dat de reden van ontslag niet onverwijld is gegeven kan niet worden gevolgd. Dat Bilfinger – na het ontvangen van signalen hierover – een onderzoeksbureau heeft ingeschakeld om na te gaan en te beoordelen of de signalen kloppen of niet, is een logische en begrijpelijke handeling en reactie van Bilfinger. Nadat het observatieonderzoek op 16 september 2020 is afgerond, heeft Bilfinger werknemer de volgende dag bij zich geroepen en hem de onderzoeksresultaten voorgehouden. Daarna is het ontslag aangezegd en de volgende dag per brief aan werknemer bevestigd. Er is derhalve voldaan aan alle vereisten voor een opzegging vanwege een dringende reden. De conclusie is derhalve dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW betekent dit dat Bilfinger geen transitievergoeding verschuldigd is aan werknemer. Voor een vergoeding wegens onregelmatige opzegging is evenmin grond, nu Bilfinger de arbeidsovereenkomst terecht heeft opgezegd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:1078

Zaaknummer: 8864989

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S.H.S. ten Haaf en M.C.V. Dornstedt

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