

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet supermarktmanager die arbeidsuren van medewerkers onjuist heeft ingevoerd en gewijzigd onterecht gegeven. Arbeidsovereenkomst alsnog ontbonden op de e-grond (verwijtbaar handelen). Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, nu niet vaststaat dat werknemer uitsluitend in eigen belang heeft gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 27 februari 2017 in dienst getreden bij supermarkt Deka Personeel B.V. (hierna: Deka). Laatstelijk vervulde hij de functie van supermarktmanager, waarmee hij filiaalmanager en eindverantwoordelijke was bij de grootste vestiging van Deka, met meer dan honderd medewerkers. Bij de indiensttreding van medewerkers wordt uitgelegd hoe de tijdregistratie in het Metissysteem werkt. De instructies en procedures zijn vastgelegd in het document 'werkinstructies Metis' dat ook op het intranet staat. In dit document staat dat het opzettelijk onjuist of onvolledig registreren van uren aanleiding vormt voor het treffen van disciplinaire maatregelen, waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Deka naar alle supermarktmanagers een brief gestuurd, waarin zij expliciet heeft benadrukt dat een correcte registratie van gewerkte uren van cruciaal belang is en dat bewuste afwijkingen onacceptabel zijn. Daarbij heeft Deka gewezen op de voorbeeldfunctie van de supermarktmanagers en onderstreept zij dat het bewust onjuist of onvolledig registreren van uren leidt tot disciplinaire maatregelen, waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten. Op 17 december 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden over onregelmatigheden in de urenregistratie van medewerkers voor wie werknemer verantwoordelijk was. Deka zou diverse meldingen van medewerkers, met betrekking tot onregelmatigheden in de uitbetalingen van de door hen gewerkte uren, hebben ontvangen. Werknemer is door Deka aan het einde van dit gesprek hangende het onderzoek geschorst. Op 21 december 2020 is werknemer op staande voet is ontslagen. Dit ontslag is per brief van 22 december 2020 aan hem bevestigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Deka te veroordelen tot doorbetaling van het loon.

Oordeel

De eerste vraag die voorligt, is of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Deka heeft als dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat (1) werknemer de werkelijk geklokte tijden van drie re-integrerende medewerkers handmatig heeft aangepast, (2) werknemer bij een medewerker daadwerkelijk gewerkte uren uit het Metis-systeem heeft verwijderd en deze als verlofuren heeft weggeschreven, en (3)

werknemer overuren van medewerkers met een all-in salaris heeft gecompenseerd, terwijl deze medewerkers geen recht hebben op uitbetaling van overuren. Werknemer betwist deze gedragingen niet. Hij betwist wel dat deze gedragingen een dringende reden opleveren. Volgens de kantonrechter mag niet worden miskend dat werknemer een onmisbare rol binnen Deka vervulde en als leidinggevende een voorbeeldfunctie had. Zijn gedrag valt hem des te meer aan te rekenen nu arbeidsongeschikte werknemers door zijn handelwijze schade hebben geleden. Daarnaast heeft werknemer het financiële belang van Deka geschonden. Met werknemer is de kantonrechter echter van oordeel dat deze gedragingen gelet op alle omstandigheden van het geval niet als dringende reden te kwalificeren zijn. Dit heeft ermee te maken dat een ontslag op staande voet een ultimatum remedium is, waartoe een werkgever niet te gemakkelijk mag overgaan. In de voorliggende situatie geldt dat de supermarktmanagers ook de bevoegdheid en mogelijkheid hebben om zelfstandig uren aan te passen. Daarmee is de kans dat een grijs gebied ontstaat aanwezig. Ook moet het voor de werknemer terstond duidelijk zijn waartegen hij zich moet verweren. Deka heeft daar ook steken laten vallen. Zij is in haar ontslagbrief van 22 december 2020 op meerdere vlakken onvoldoende duidelijk geweest. Zij heeft wel in het algemeen verwijten gemaakt aan het adres van werknemer, maar die verwijten niet allemaal voldoende geconcretiseerd. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat het ontslag aan werknemer ook niet onverwijld is gegeven. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst duurt voort en werknemer heeft recht op loonbetaling vanaf 29 november 2020. Het tegenverzoek van Deka tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de door Deka aangevoerde, primaire grond, verwijtbaar handelen door werknemer (e-grond). De kantonrechter is op basis van het voorgaande van oordeel dat werknemer dusdanig verwijtbaar heeft gehandeld dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Hij heeft zich meer dan incidenteel bediend van een handelwijze die niet met zijn functie als supermarktmanager te verenigen is en heeft daarmee in ieder geval de schijn van een belangenverstrengeling in de hand gewerkt. Werknemer heeft herhaaldelijk de kenbare bedrijfsregels van Deka geschonden zonder dat hij hiervoor een geldige reden had. Werknemer had als supermarktmanager de zelfstandige verantwoordelijkheid om de urenregistratie van zijn medewerkers op een correcte wijze te registreren. Daar komt bij dat werknemer hier extra alert op had moeten zijn nadat hij in juni 2020 erop is gewezen dat hij niet op structurele basis handmatig de urenregistratie van medewerkers mocht aanpassen. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, waarbij mede in aanmerking is genomen dat niet vaststaat dat werknemer uitsluitend in zijn eigen belang heeft gehandeld en de klokuren enkel heeft aangepast om zodoende zichzelf te bevoordelen. De transitievergoeding van € 8.388,62 bruto, zal dus worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6748

Zaaknummer: 9026742 \ AO VERZ 21-23

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: L. Bijl en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW