

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Onregelmatigheden urenregistratie leveren geen dringende reden op. Onvoldoende rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden werknemer.

Feiten

Werknemer was in dienst bij Swissport Cargo Services The Netherlands B.V. (hierna: Swissport). Laatstelijk vervulde werknemer de functie van manager airside. Vanuit zijn functie gaf werknemer leiding aan de werknemers van de afdeling Ramp en de afdeling Transport. Swissport werkt met een tijdregistratiesysteem, te weten het Time & Attendance-registratiesysteem (hierna: T&A-systeem). Werknemer was ten aanzien van de werknemers van de afdelingen Ramp en Transport verantwoordelijk voor de urenregistratie in het T&A-systeem. Naar aanleiding van een audit is onderzocht of zich afwijkingen en/of onregelmatigheden hebben voorgedaan in het T&A-systeem en zo ja, of deze te herleiden zijn naar specifieke medewerkers van Swissport. Omdat er alleen op de afdeling Ramp en, in mindere mate, op de afdeling Transport onregelmatigheden werden aangetroffen, zijn die afdelingen in de periode van 1 januari 2022 tot 1 september 2022 nader onderzocht. In het T&A-onderzoeksrapport is geconcludeerd dat werknemer om onduidelijke redenen, aan diverse medewerkers van de afdeling Ramp bewust (significant) meer arbeidsuren heeft toegekend dan dat zij feitelijk hebben gewerkt, waarmee werknemer hen tot koste van Swissport heeft bevoordeeld. In een gesprek is aan werknemer meegedeeld dat hij werd geschorst in verband met onregelmatigheden die zijn geconstateerd in het T&A-systeem die tot hem te herleiden zijn, wat gevolgen kan hebben voor zijn dienstverband met Swissport. Op 1 november 2022 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege onder meer de conclusies uit het T&A-onderzoeksrapport. Werknemer verzoekt onder meer de vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Vast staat dat het werk en de werkomstandigheden op de afdelingen waaraan werknemer leiding gaf zwaar, onregelmatig en onvoorspelbaar zijn, dat er een hoog ziekteverzuim is en dat er regelmatig personeelstekorten zijn. Ook staat vast dat werknemer zeer betrokken was bij Swissport en steeds alles in het werk heeft gesteld om het rooster rond te krijgen en de vliegtuigen (die vrijwel nooit volgens schema aankwamen en vertrokken) tijdig te lossen en te laden. Werknemer heeft met de beperkte middelen die hem ter beschikking stonden de opdracht van zijn leidinggevende ‘fix it’ in operationele zin goed uitgevoerd. Administratief heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter ‘steken met een hoofdletter S’ laten vallen. Het is de keuze van Swissport geweest om de urenregistratie lager in de organisatie te

beleggen. Dat staat haar uiteraard vrij, maar Swissport had erover moeten nadenken of deze taak überhaupt bij werknemer (die als een soort van meewerkend voorman al zwaar belast was), terecht had moeten komen. Omdat Swissport ervoor heeft gekozen werknemer met deze taak te belasten, rustte op haar daarmee de verantwoordelijkheid om werknemer goed te instrueren en te ondersteunen. Om nu met de vinger te wijzen naar werknemer en hem te slachtofferen door aan het ontslag op staande voet (mede) ten grondslag te leggen dat werknemer – kort gezegd – niet op de juiste manier is omgegaan met de urenregistratie (heeft gefraudeerd), waardoor Swissport financiële schade heeft geleden, is naar het oordeel van de kantonrechter niet terecht. Dat verzoeker bewust onjuiste gegevens heeft ingevoerd ter bevoordeling van (specifieke groepen) werknemers acht de kantonrechter onvoldoende aangetoond. De geconstateerde onregelmatigheden in het T&A-systeem leveren geen dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Daarbij komt dat Swissport bij haar keuze voor de als ultimatum remedium geldende maatregel van ontslag op staande voet naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer; een werknemer van 58 jaar met hartproblemen, die zich jarenlang met hart en ziel heeft ingezet voor Swissport en die altijd uitstekende beoordelingen ontving. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 70.000 bruto toe, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 24.567,85 bruto en een transitievergoeding van € 28.803,47 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:1879

Zaaknummer: 10262245 AO VERZ 22-146

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: N. Adnani, L. Smit, M.R. van Hall en mr. I. Arts

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW