

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Werknemer heeft met zelfgemaakte declaratie onzorgvuldig gehandeld, maar er is geen sprake van dringen reden.*Feiten*

Werknemer is op 16 september 2013 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die hij vervulde, is die van manager. Jaarlijks worden door de medewerkers van werkgever in de decembermaand diverse festiviteiten georganiseerd. Werkgever stelt daarvoor een bedrag per werknemer ter beschikking. In het kader van die decemberfestiviteiten verzorgde werknemer sinds een aantal jaar een Italiaanse lunch voor het team, zo ook op 24 december 2022. Daarvoor heeft hij enkele dagen later een declaratie ingediend die nader onderzocht is. Werkgever constateerde dat het logo van restaurant op het document van de declaratie niet hetzelfde was als die op de website van het restaurant. Daarom nam werkgever contact op met het restaurant dat aangaf dit document/deze bestelling niet te kennen. Daarna heeft een gesprek met werknemer plaatsgevonden waarna hij is geschorst. Op 9 januari 2023 ontving werknemer een brief waarin hij op staande voet is ontslag vanwege een vermeende foutieve declaratie. Werknemer verzoekt onder het ontslag op staande voet te vernietigen en zijn loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

Oordeel

Werknemer betwist niet dat hij het op 28 december 2022 ter declaratie ingediende document zelf heeft gemaakt en dat dit geen officiële factuur is. Wel betwist werknemer dat hij met het indienen van dit document de intentie had om werkgever te doen geloven dat deze gefabriceerde factuur authentiek was. De reden dat werknemer dit document op deze manier heeft ingediend in eApproval, was omdat hij (achteraf gebleken onjuist) in de veronderstelling verkeerde dat hij het bedrag van € 350 nog vóór het einde van het jaar moest declareren. De kantonrechter overweegt als volgt. Vaststaat dat de declaratie van 28 december 2022 door werknemer niet conform de daartoe geldende regels en procedures van werkgever is ingediend. Werknemer heeft daarmee naar het oordeel van de kantonrechter onzorgvuldig gehandeld, terwijl van hem (zeker als manager) verwacht mocht worden dat hij zich aan de regels van werkgever houdt. Dat werknemer in de veronderstelling verkeerde dat hij de declaratie nog vóór het einde van het jaar moest indienen en daarom de declaratie op deze manier heeft ingediend, heeft hij naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter begrijpt verder dat werkgever schrok, althans verbaasd was, toen hij constateerde dat de door werknemer ingediende declaratie geen officiële factuur van het restaurant betrof. De door werknemer ingediende declaratie betrof weliswaar geen

officieel document, maar daaruit kon wel afgeleid worden dat de declaratie betrekking had op de door werknemer op 24 december 2022 verzorgde lunch. Vaststaat dat die lunch heeft plaatsgevonden en dat daarvoor budget bestond. Gelet hierop begrijpt dat kantonrechter niet dat werkgever na zijn constatering niet eerst bij werknemer aan de bel heeft getrokken, in plaats van direct contact op te nemen met het restaurant. Niet is komen vast te staan dat werknemer met het indienen van de declaratie heeft geprobeerd zichzelf financieel te bevoordelen ten opzichte van werkgever. Dat het voor werkgever van groot belang is dat hij kan vertrouwen op de integriteit van zijn personeel, en temeer op die van de managers, begrijpt de kantonrechter. Dat werkgever daarom in schriftelijke regels en zijn beleid heeft opgenomen dat er disciplinaire maatregelen kunnen worden genomen, waaronder het einde van het dienstverband, kan de kantonrechter ook volgen. De kantonrechter herhaalt: er is sprake van behoorlijk onzorgvuldig handelen, maar werkgever had werknemer een officiële waarschuwing kunnen geven. In plaats daarvan is de (al ruim negen jaar goed functionerende) werknemer, uit het niets, op 4 januari 2023 ondervraagd en beschuldigd van fraude. Het kan werknemer verweten worden dat hij bij het indienen van de declaratie geen duidelijkheid heeft gegeven over de stand van zaken hieromtrent, maar van een dringende reden voor ontslag op staande voet (fraude) is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven en wordt vernietigd. De vorderingen tot loondoorbetaling en wedertewerkstellingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:3840

Zaaknummer: 10366693

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R.J. van Velzen, B.D. Nollen en mr. V. Everard

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW