

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet voor 'heimelijk crediteren' van € 338.985. Heimelijk karakter crediteringen staat niet vast. Onterecht beslag op huis en gevorderde schadevergoeding. Alleen omdat werknemer zich neerlegt bij zijn ontslag komt de arbeidsovereenkomst tot zijn einde.

Feiten

Werknemer is per 1 september bij werkgever in dienst getreden als 'key accountmanager' voor 38 uur per week. Op de gesloten arbeidsovereenkomst is de Cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit (hierna: cao) van toepassing. Werknemer is in september 2023 gepromoveerd tot 'teamlead daytrade'. In deze functie was hij verantwoordelijk voor een team en een groot aantal klanten. Vanaf april 2024 heeft werknemer structureel en zonder toestemming grote bedragen gecrediteerd aan een klant, waarbij hij afweek van het interne crediteringsproces. Dit leidde tot een financieel nadeel voor de werkgever van € 396.000. Op 6 november 2024 is werknemer hierover aangesproken waarna hij geschorst is. Toen hij op 7 november 2024 niet verscheen voor een aanvullend gesprek, werd hij op staande voet ontslagen wegens ernstige nalatigheid en ongeoorloofd handelen. Werknemer betwist het ontslag en de dringende reden ervoor. Werkgever heeft inmiddels conservatoir beslag laten leggen op werknemers woning voor een vordering van € 338.985. In dit geval vraagt werkgever voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens (een) dringende reden(en) op 7 november 2024 is geëindigd, een gefixeerde schadevergoeding van € 11.903,06 bruto alsmede betaling van een bedrag van € 338.985.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever ontslaat werknemer op 7 november 2024 en voert aan dat hij heimelijk, zonder deugdelijke reden en niet volgens de regels crediteringen heeft uitgevoerd. Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet er een dringende reden zijn en moet de werkgever deze reden direct en duidelijk mededelen. De rechter is van oordeel dat werknemer de crediteringen niet heimelijk heeft uitgevoerd, omdat deze zichtbaar zijn in het systeem en worden verwerkt door de afdeling Customer Service/Finance. Verder mag werknemer crediteringen uitvoeren, en hoewel hij niet strikt volgens het handboek heeft gehandeld, blijkt uit de praktijk dat het beleid hierover niet consistent wordt gehandhaafd. De keuze om totaalbedragen te crediteren in plaats van per productregel komt neer op een inefficiënte werkwijze, maar vormt geen dringende reden voor ontslag. Daarnaast werkt werknemer onder hoge werkdruk, wat blijkt uit een functioneringsgesprek. Hij meldt de vele crediteringen niet aan zijn leidinggevende, maar dit gebeurt niet met de intentie om iets te

verbergen. Ook is hij niet verplicht om iedere kwaliteitsklacht door te geven aan de kwaliteitsafdeling. Werkgever kan niet aantonen dat werknemer zonder deugdelijke reden heeft gecrediteerd. Klachten over de kwaliteit komen vaak telefonisch binnen en worden later per e-mail bevestigd. Werkgever onderbouwt niet dat de crediteringen onterecht zijn en erkent dat werknemer zichzelf niet heeft beoordeeld. Er bestaat dan ook geen dringende reden voor ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst eindigt alleen omdat werknemer zich bij het ontslag neerlegt. Ook het verzoek van werkgever om schadevergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De beslagkosten zijn onrechtmatig, omdat de onderliggende schadeclaim ongegrond is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1549

Zaaknummer: 11430720 \ AZ VERZ 24-81

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: S.A.A. Labee en R. de Rijk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW