

RECHTSPRAAK

Vestigingsmanager die handmatig zijn werktijden heeft aangepast, is terecht op staande voet ontslagen. Geen toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2023 in dienst bij 24 Play Arnhem in de functie van vestigingsmanager. De pauzes bij 24 Play Arnhem duren een half uur en worden niet doorbetaald. Op 7 mei, 7 juni en 11 juli 2025 is werknemer eerder vertrokken van het werk en heeft hij handmatig zijn kloktijden in het urenregistratiesysteem Dyflexis (hierna: Dyflexis) aangepast. Op 11 juli 2025 is werknemer op non-actief gesteld en uitgenodigd voor een gesprek op 15 juli 2025. Op 15 juli 2025 heeft werknemer zich wegens ziekte afgemeld voor dit gesprek. Op 16 juli 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer is bij brief van 4 augustus 2025 nogmaals voorwaardelijk op staande voet ontslagen, voor het geval het eerdere ontslag op staande voet geen stand zou houden. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. Werknemer berust in de opzegging en maakt aanspraak op een billijke vergoeding, transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet van 16 juli 2025 rechtsgeldig is. De kantonrechter overweegt dat, hoewel het op de weg van 24 Play Arnhem ligt om de dringende redenen te bewijzen, het ook aan werknemer is om een verklaring te geven voor het eerder vertrekken van het werk en het handmatig aanpassen van zijn uren. Zijn verweer dat hij dacht dat het geen probleem was om zijn uren aan te passen, kan in ieder geval niet worden gevolgd, aangezien hij – zeker in zijn positie als vestigingsmanager – had moeten beseffen dat dit tot gevolg heeft dat hij uren betaald krijgt zonder daarvoor te werken. Verder heeft werknemer tijdens de mondelinge behandeling enkel mogelijke verklaringen aangedragen voor wat hij in de betreffende anderhalve uur zou hebben gedaan, zoals thuiswerken, naar de Action gaan, of zijn zoon in het ziekenhuis bezoeken, zonder hiervoor een concrete onderbouwing te geven. Bovendien blijft, zelfs als werknemer daadwerkelijk naar het ziekenhuis was gegaan, onduidelijk waarom hij zijn uren handmatig in Dyflexis heeft aangepast naar een later tijdstip. Omdat werknemer zijn verweer niet heeft onderbouwd, dient de kantonrechter uit te gaan van de juistheid van de stellingen van 24 Play Arnhem. De door 24 Play Arnhem gestelde gedragingen – namelijk het eerder vertrekken van het werk en het later uitklokken – moeten dan ook als vaststaand worden aangenomen. De vraag is vervolgens of deze vaststaande gedragingen kwalificeren als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Die vraag

beantwoordt de kantonrechter bevestigend. Als vestigingsmanager had werknemer een voorbeeldfunctie en werd van hem verwacht dat hij zich aan de regels hield. Door eerder weg te gaan van het werk en vervolgens zijn uren te manipuleren, heeft hij het vertrouwen van 24 Play Arnhem ernstig geschaad en een situatie gecreëerd waarin hij onterecht meer loon ontving dan waarvoor hij daadwerkelijk had gewerkt. Deze gedragingen zijn van zodanige aard dat van 24 Play Arnhem redelijkerwijs niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het ontslag op staande voet is dan ook rechtsgeldig gegeven. De door werknemer verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet van 16 juli 2025 onrechtmatig is, dient dan ook te worden afgewezen. De verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet van 4 augustus 2025 onrechtmatig is, deelt datzelfde lot, enerzijds omdat werknemer geen belang meer heeft bij dit verzoek aangezien, zoals hiervoor is geoordeeld, het ontslag op 16 juli 2025 reeds rechtsgeldig is gegeven en anderzijds omdat het ontslag op staande voet op 4 augustus 2025 voorwaardelijk is gegeven, namelijk voor het geval het eerste ontslag niet rechtsgeldig zou zijn. Het verzoek om 24 Play Arnhem te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt ook afgewezen. De kantonrechter heeft hiervoor geoordeeld dat sprake is van feiten en omstandigheden die een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Die feiten en omstandigheden brengen in dit geval ook mee dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werknemer dat als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Daarom is er geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10150

Zaaknummer: 11875792

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: H.J. van Deventer, H.J. van Deventer en N.J.W. Valk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW