

RECHTSPRAAK

Filiaalmanager die structureel afwezig is tijdens overeengekomen werktijden en deze uren toch als gewerkt registreert, handelt ernstig verwijtbaar en wordt op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 5 november 1996 in dienst getreden bij Kwik-Fit en vervulde circa 20 jaar de functie van senior filiaalmanager. Op de arbeidsovereenkomst zijn de cao Wielen en Banden en de Werkwijzer van toepassing. In de Werkwijzer is onder meer vastgelegd dat de werktijden zijn gekoppeld aan de openingstijden van het filiaal en dat fraude kan leiden tot ontslag op staande voet. Op 26 en 27 mei 2025 hebben twee medewerkers klachten ingediend over het afwezig zijn, later aankomen en eerder vertrekken van werknemer. Op 27 mei 2025 heeft de regiosalesmanager hierover met deze medewerkers gesproken. Werknemer is op 28 mei 2025 geschorst. De auditafdeling is op 30 mei 2025 begonnen met het analyseren van camerabeelden. Op 11 juni 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarbij het auditverslag is besproken. Hieruit bleek dat werknemer in de periode van 1 mei 2025 tot en met 24 mei 2025 in totaal 41 uur en 3 minuten niet aanwezig was tijdens reguliere werktijden, terwijl deze uren wel als gewerkt waren geregistreerd. Op 12 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen wegens fraude met gewerkte uren.

Verzoek in de zaak EA 25-932

Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en veroordeling van Kwik-Fit tot betaling van onder meer achterstallig loon, wettelijke verhoging, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding, billijke vergoeding en buitengerechtelijke kosten, alsmede het opmaken van een correcte eindafrekening. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat hij zijn afwezigheid compenseerde door buiten reguliere werktijden te werken. Volgens werknemer is dit jarenlang gebruikelijk geweest. Daarnaast stelt hij dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en beroept hij zich op zijn persoonlijke omstandigheden, waaronder een lang en vlekkeloos dienstverband en zware gezinslasten. Voorwaardelijk verzoekt hij inzage in meldingenrapporten en camerabeelden. Kwik-Fit voert verweer en stelt dat werknemer heeft gefraudeerd door niet te werken maar wel loon te ontvangen en zijn werktijden onjuist te registreren. Zij stelt dat werknemer gebonden was aan vaste werktijden en dat hij heeft getracht zijn handelen te verhullen. Volgens Kwik-Fit is het ontslag onverwijld en rechtsgeldig gegeven.

Verzoek in de zaak EA 25-935

Kwik-Fit verzoekt veroordeling van werknemer tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, vergoeding van niet-gewerkte uren, onderzoekskosten en terugbetaling van een onverschuldigd betaalde bonus, te vermeerderen met wettelijke rente en proceskosten. Kwik-Fit legt hieraan ten grondslag dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer gedurende een periode van drie weken ten minste 41 uur niet aanwezig is geweest tijdens overeengekomen reguliere werktijden, terwijl hij deze uren wel als gewerkt heeft geregistreerd. De stelling dat deze uren zijn gecompenseerd door buiten openingstijden te werken is onvoldoende onderbouwd. Wel staat vast dat werknemer in die periode 14,5 uur buiten reguliere werktijden aanwezig is geweest. Er zijn geen afspraken gebleken waaruit volgt dat werknemer zijn werktijden zelfstandig mocht bepalen. Het zonder overleg structureel afwezig zijn tijdens reguliere werktijden en het onjuist registreren daarvan vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, waaronder het lange dienstverband en de financiële gevolgen, maken dit niet anders. Het ontslag is bovendien onverwijld gegeven, nu Kwik-Fit voortvarend en zorgvuldig onderzoek heeft verricht. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. De verklaring voor recht, de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Hoewel er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om geen transitievergoeding toe te kennen. Kwik-Fit wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt toegewezen, vermeerderd met wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging. De buitengerechtigde kosten en het verzoek om inzage in stukken worden afgewezen. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

In de zaak EA 25-935 worden de vorderingen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, niet gewerkte uren en onderzoekskosten afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing. De vordering tot terugbetaling van de onverschuldigd betaalde bonus wordt toegewezen, vermeerderd met wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9726

Zaaknummer: 11834873 EA VERZ 25-932 en 11835040 EA VERZ 25-935

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: J.L.W. Nillesen en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:677 BW, 223 Rv en 195 Rv