RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer heeft 16 niet gewerkte uren als gewerkt geregistreerd en is op 13 dagen te laat gekomen. Zerotolerancebeleid. Beroep op persoonlijke omstandigheden leidt niet tot ander oordeel.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2020 in dienst getreden bij Odido. Eerst is werknemer via een uitzendbureau bij werkgever werkzaam geweest en sinds 2021 bij Odido zelf in de functie van manager. Werknemer is als manager onder meer verantwoordelijk voor een correcte urenregistratie van zichzelf en zijn medewerkers. Odido hanteert hiervoor een zerotolerancebeleid, waarbij een onjuiste urenregistratie kan leiden tot ontslag op staande voet. Werknemer heeft dit beleid op 24 februari 2026 voor akkoord ondertekend. Nadat de regiomanager werknemer op 19 maart 2026 niet in de winkel aantrof, heeft Odido onderzoek gedaan naar zijn gewerkte en geregistreerde uren. Hieruit bleek dat werknemer in maart 2026 gedurende 22 werkdagen 16 niet gewerkte uren als gewerkt had geregistreerd en op 13 dagen te laat was gekomen en/of te vroeg was vertrokken. Op 31 maart 2026 is werknemer tijdens een gesprek met Odido op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag, maar stelt dat er sprake was van administratieve vergissingen en dat onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en betaling van achterstallig loon. Ook betwist hij de door Odido toegepaste verrekening met een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer verantwoordelijk was voor een correcte registratie van zijn gewerkte uren. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De regels over urenregistratie waren voldoende duidelijk en werknemer was bekend met het zerotolerancebeleid en de mogelijke gevolgen van overtreding daarvan. Werknemer heeft de onderzoeksgegevens niet weersproken en geen concrete verklaring gegeven voor de onjuiste urenregistratie. Het herhaaldelijk registreren van niet gewerkte uren levert, mede gelet op zijn leidinggevende functie en voorbeeldrol, een dringende reden voor ontslag op. Daarbij weegt mee dat werknemer eerder op zijn afwezigheid was aangesproken. Dat werknemer niet opzettelijk heeft gehandeld en persoonlijke omstandigheden heeft aangevoerd, leidt niet tot een ander oordeel. Ook heeft Odido onverwijld gehandeld door werknemer direct na

afronding van het onderzoek te horen en te ontslaan. Een lichtere maatregel was niet noodzakelijk. Omdat het ontslag rechtsgeldig is en werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, worden de verzoeken om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging afgewezen. Het loon over maart 2026 blijkt al te zijn betaald. Odido heeft bovendien recht op een gefixeerde schadevergoeding wegens het door werknemer veroorzaakte ontslag op staande voet en mocht deze verrekenen met de eindafrekening en salescommissie. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 13-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:31466
Zaaknummer: 12252066
Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe
Advocaten: H. Qasam en M.E.C.M. Paumen
Wetsartikelen: 7:673 lid 7, onder c BW , 7:677 BW en 7:678 BW