

RECHTSPRAAK

Werknemer is op 1 april 2000 voor onbepaalde duur in dienst getreden van Fujitsu in de functie van Account Manager. Werknemer was de afgelopen jaren een zeer succesvolle verkoper bij Fujitsu. Hem zijn daartoe vanwege Fujitsu over de afgelopen jaren diverse prijzen toegekend. Fujitsu heeft werknemer op 19 oktober 2007 op non-actief gesteld in verband met vermoedens van onregelmatigheden waarbij werknemer betrokken zou zijn. Fujitsu heeft werknemer op 6 november 2007 op staande voet ontslagen. Uit onderzoek zou zijn gebleken dat werknemer schuldig zou zijn aan het achterhouden en verduisteren van documenten, het wijzigen van documenten, het vervalsen van handtekeningen en manipuleren van interne bedrijfsprocessen. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen. Volgens werknemer heeft Fujitsu het beginsel van hoor en wederhoor niet in acht genomen, is het ontslag ten aanzien van een aantal gronden niet onverwijld gegeven en is voorts de dringende reden niet bewezen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft als algemeen verweer aangevoerd dat het ontslag op staande voet is gegeven in strijd met het beginsel van hoor en wederhoor. De kantonrechter volgt werknemer daarin niet. Na de schorsing heeft Fujitsu werknemer de gelegenheid geboden tegenover de door haar ingeschakelde onderzoekers een verklaring af te leggen in het bijzijn van zijn advocaat. Werknemer heeft toen niet willen verschijnen, omdat zijn advocaat verhinderd was. Dat is echter een omstandigheid die in zijn risicosfeer ligt en Fujitsu hoefde niet in te stemmen met een uitstel zoals door hem verzocht. Juist bij een ontslag op staande voet dient met voortvarendheid te worden gehandeld en de afweging van Fujitsu om haar beslissing vervolgens te baseren op de haar wel bekende gegevens was verdedigbaar, zeker in het licht dat een ontslag op staande voet een eenzijdige rechtshandeling is. Ten aanzien van de verschillende in de ontslagbrief aangedragen dringende redenen oordeelt de kantonrechter als volgt. Ten aanzien van het vervalsen van een order van WVT acht de kantonrechter de werkgever vooralsnog geslaagd in het te leveren bewijs, ondanks het feit dat het directe bewijs van het verwijt zelf (de vervalsing) ontbreekt. Uit alle feiten en omstandigheden blijkt genoegzaam dat werknemer onjuist heeft gehandeld. Werknemer wordt evenwel toegelaten tot tegenbewijs. Ten aanzien van de andere ontslaggronden (het in de waan brengen/laten van Fujitsu dat zij zaken deed met grote concerns, terwijl in werkelijkheid andere contractspartijen bij diverse overeenkomsten betrokken waren) wordt de werkgever toegelaten tot het bewijs van de dringende reden.

Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BJ1972

Zaaknummer: 565841 UC EXPL 08-3711 JS

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW