

RECHTSPRAAK

werknemer/App Tomorrow BV

Ontslag op staande voet terecht. Werknemer heeft reeds geannuleerde afspraak in agenda gemanipuleerd om de indruk te wekken dat hij naar de afspraak was gegaan. Veroordeling van werknemer tot betaling van een vergoeding gelijk aan het loon over de opzegtermijn.

Werknemer is sinds 15 januari 2014 in dienst van APP Tomorrow BV (hierna: APP Tomorrow). Op 6 mei 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. APP Tomorrow heeft als reden voor het ontslag op staande voet onder meer aangevoerd dat werknemer meerdere malen zijn agenda in WebCRM zodanig eigenhandig heeft gemanipuleerd dat het lijkt alsof hij een klant bezocht, terwijl hij daar niet was geweest. Werknemer vordert onder meer vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de onderhavige zaak speelt allereerst de vraag of vaststaat dat werknemer op 6 mei 2016 een eerder reeds geannuleerde afspraak op groen heeft gezet. Uit de door App Tomorrow overgelegde screenshots en een restore op 6 mei 2016 om 9:50 uur volgt dat de afspraak in Maastricht van 6 mei 2016 om 10:00 uur in de periode 3 mei tot 6 mei 2015 om 9:50 uur steeds op geannuleerd heeft gestaan. Daarmee is de lezing van werknemer dat hij op 5 mei 2016 in de avond heeft gezien dat de afspraak op groen stond voldoende weerlegd. Voorts wordt er, mede gelet op de vele inlogmomenten op 5 en 6 mei 2016, van uitgegaan dat werknemer op 6 mei 2016 in de ochtend wist dat deze afspraak was geannuleerd en dat ook al een nieuwe afspraak stond gepland in juni 2016. Van enige onduidelijkheid omtrent de status van de afspraak kan dan ook geen sprake zijn geweest. Op grond van het voorgaande, alsmede gelet op de waarneming van X op 6 mei 2016 dat rond half tien de afspraak op groen stond en dat hij bij deze update de naam van werknemer heeft zien staan, wordt geconcludeerd dat werknemer inderdaad de status van de afspraak in de agenda heeft gewijzigd en op groen heeft gezet en dat hij deze, nadat X hem daarover heeft gebeld, weer heeft teruggezet op rood. Voorts moet worden geconcludeerd dat werknemer met deze wijziging in de agenda de bedoeling heeft gehad het te doen voorkomen alsof hij die ochtend een afspraak had in Maastricht. Het feit dat hij diezelfde ochtend, nadat hij door App Tomorrow op de annulering was gewezen, zonder toestemming vrij heeft genomen en zich daarna naar eigen zeggen ook nog eens ziek heeft gemeld, wijzen er ook op dat werknemer die dag niet van plan was voor App Tomorrow te werken. Bovendien zijn werknemer bij het ontslag op staande voet ook andere verwijten gemaakt, althans is verwezen naar eerdere waarschuwingen die er alle kort gezegd op neerkomen dat zijn werkhouding, communicatie en vervulling van zijn taken te wensen over laten, slechts gepareerd met de reactie dat uit niets

blijkt dat er echt wat aan de hand was. Daarmee zijn deze verwijten door werknemer onvoldoende gemotiveerd weersproken en kunnen deze verwijten wel degelijk in samenhang met het vorenstaande, als grond dienen voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden dient ook rekening te worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Werknemer heeft dergelijke omstandigheden, anders dan dat het ontslag financiële gevolgen voor hem heeft, evenwel niet aangevoerd. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat de gedragingen van werknemer op 6 mei 2016, mede in het licht bezien van de daarvoor reeds aan werknemer gegeven waarschuwingen aangaande zijn werkhouding een dringende reden voor ontslag hebben opgeleverd waardoor het van App Tomorrow niet langer kon worden geveerd de arbeidsovereenkomst met werknemer in stand te houden. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt daarom afgewezen. Nu werknemer opzettelijk, althans door zijn schuld, App Tomorrow een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft aangereikt, is hij ingevolge artikel 7:677 lid 2 BW verplicht een vergoeding te betalen, welke ingevolge lid 3 onderdeel a van hetzelfde artikel gelijk is aan het loon over de opzegtermijn. Bij gebreke van een afspraak tussen partijen over de duur van de opzegtermijn, geldt op grond van artikel 6:672 lid 3 BW een opzegtermijn van één maand. Rekening houdend met de dag waartegen de arbeidsovereenkomst had mogen worden opgezegd – in casu, wederom bij gebreke van een andere regeling, tegen het einde van de maand – zal de vergoeding worden vastgesteld op het loon over de periode van 7 mei 2016 tot en met 30 juni 2016 inclusief 8% vakantietoeslag. Dit komt neer op een toe te wijzen bedrag van afgerond € 3066 bruto. Het meer gevorderde zal worden afgewezen. Voor het verhogen van deze vergoeding met de wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW bestaat geen grond, nu deze aanspraak slechts is toegekend aan een werknemer in geval van ontijdige loonbetaling. Wel is werknemer wettelijke rente verschuldigd met ingang van 6 mei 2016.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:5653

Zaaknummer: EA VERZ 16-677, 16-681, 16-680, 16-793

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: M.M. van Til en S.Y. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW