

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Onjuiste en onterechte declaraties kunnen naar het oordeel van de kantonrechter het ontslag op staande voet dragen. Voorwaardelijke ontbinding subsidiair toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2010 in dienst getreden van werkgever X. Op 4 augustus 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevenden, waarin werknemer is verzocht uitleg te geven over onregelmatigheden in zijn declaraties, welke in overwegende mate gebaseerd waren op middag- en avondmaaltijden. Naar aanleiding van dit gesprek heeft werkgever X geconcludeerd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het veelvuldig indienen van onjuiste en onterechte declaraties. Als gevolg hiervan is werknemer op staande voet ontslagen. Aan dit ontslag ligt ten grondslag dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de geldende arbeidsvoorwaarden, het goed werknemerschap en algehele fatsoensnormen. Werknemer verzoekt thans onder meer vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet, alsmede een veroordeling tot wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom. Werkgever X verzoekt bij wijze van tegenverzoek voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst (primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond).

Oordeel

Ontslag op staande voet

Ten aanzien van het declaratiegedrag van werknemer, is voldoende vast komen te staan dat werknemer meerdere keren maaltijden voor zijn gehele gezin heeft gekocht bij onder meer de McDonalds. Het door werknemer aangevoerde standpunt dat de bestellingen, vanwege zijn grote eetlust, uitsluitend voor hem bestemd waren, acht de kantonrechter ongeloofwaardig. Hetzelfde geldt voor de declaraties van snoepgoed en frisdrank als lunch c.q. diner. Voornoemde gedragingen zijn volgens de kantonrechter op gelijke voet in strijd met de arbeidsvoorwaardenregeling, omdat werknemer had moeten begrijpen dat declaraties van dergelijke aard niet in overeenstemming zijn met het doel – te weten: het vergoeden van middag- en/of avondmaaltijden – van die regeling. In dit verband is eveneens van betekenis dat werknemer de regeling structureel heeft overtreden. Het enkele feit dat werkgever X de declaraties steeds heeft goedgekeurd, maakt dit oordeel niet anders. Ook de persoonlijke omstandigheden leiden niet tot een ander oordeel. Alle omstandigheden afwegende, komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer het vertrouwen dat werkgever X in hem had,

heeft geschaad. Het ontslag op staande voet is aldus rechtsgeldig verleend.

Voorwaardelijke ontbinding

De kantonrechter oordeelt dat het werkgeversverzoek tot voorwaardelijke ontbinding wordt toegewezen op grond van het bepaalde in artikel 7:671b jo. 7:669 lid 3 onderdeel e BW (e-grond). Nu het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, bepaalt de kantonrechter voorts dat de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip is geëindigd. De arbeidsovereenkomst wordt deswege voorwaardelijk ontbonden, voor het geval dat ingevolge enige andere rechtelijke beslissing of op andere wijze zal komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen thans nog bestaat.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:9879

Zaaknummer: 4419994 UE VERZ 15-443 WL/1132

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: M.T.A. Lamers en A.J.P. van Beurden

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW