

RECHTSPRAAK

werknemer/Heineken Nederlands Beheer B.V.

Ontslag op staande voet werknemer vernietigd. Dat werknemer uren onjuist heeft geregistreerd is hem te verwijten, maar levert geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. De door de werkgever gevraagde (voorwaardelijke) ontbinding (d-, e- en g-grond) wordt afgewezen.

Feiten

De werknemer is op 1 november 2001 in dienst getreden bij de werkgever. De laatste functie die de werknemer vervulde is die van Interieur Adviseur. Tijdens het functioneringsgesprek van 14 maart 2017 heeft de werknemer bezwaar gemaakt tegen de wijze waarop zijn functioneren door de werkgever is beoordeeld. Op 4 april 2017 is de werknemer door zijn leidinggevende en HR-manager ondervraagd over zijn urenverantwoording. De gewerkte uren worden sinds 2014 bijgehouden in een CRM-systeem. In het vervolgesprek op 6 april 2017 is de werknemer op staande voet ontslagen. Het gegeven ontslag is als volgt schriftelijk bevestigd bij brief van 6 april 2017. De werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen. De werkgever verweert zich tegen het verzoek.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter kan het ontslag op staande voet geen stand houden. Blijkens de in de ontslagbrief genoemde redenen zijn er twee redenen voor het ontslag op staande voet, te weten de bewust onjuiste invoer van tijdgegevens en het daardoor ontstane verlies aan vertrouwen in de werknemer bij de werkgever. De werknemer betwist niet dat hij uren onjuist heeft ingeboekt. Hij heeft evenwel aangevoerd dat hij de uren in CRM niet kon matigen, waar dit wel geboden was om bijvoorbeeld de prijsafspraken met de klant na te komen. Door op lagere prijscategorieën uren te schrijven, op basis waarvan externe klanten lagere facturen kregen dan wanneer op juiste wijze zou zijn geregistreerd, is de werkgever omzet misgelopen. De kantonrechter overweegt dat gelet op het voorgaande voldoende is komen vast te staan dat werknemer bij het registreren van tijd onjuist en verwijtbaar heeft gehandeld. In de beoordeling dient echter tevens te worden betrokken dat de handelwijze van de werknemer niet is ingegeven door eigen winstbejag. Verder weegt voor de kantonrechter

zwaar dat de werknemer niet eerder op eventuele onjuistheden in de tijdsregistratie is aangesproken of gewaarschuwd, maar dat bij de ontdekking daarvan en ondanks de uitleg van de werknemer, meteen is doorgepakt naar de zwaarste sanctie in het arbeidsrecht, te weten het ontslag op staande voet. Uit de overgelegde jaarlijkse beoordelingen blijkt dat de werknemer, hoewel er soms op onderdelen op- en aanmerkingen waren, in het algemeen goed functioneerde. De werkgever voert als ontslaggrond tevens een gebrek aan vertrouwen aan. De kantonrechter is, mede gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van de tijdsregistratie, van oordeel dat hetgeen is aangevoerd rond het gebrek aan vertrouwen niet doorslaggevend kan zijn, temeer nu de werkgever een grote en professionele werkorganisatie is. Voorts wegen de persoonlijke belangen van de werknemer zwaar: hij is 48 jaar, heeft een specifieke kennis en ervaring als ontwerper voor een groot biermerk, hij ontvangt in verband met het ontslag op staande voet geen uitkering en is voor zijn levensonderhoud aangewezen op zijn loon van de werkgever. Gelet op de aard en ernst van de aangevoerde dringende redenen en hetgeen verder hiervoor te dien aanzien is overwogen en dat afwegend tegen de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, acht de kantonrechter de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet gerechtvaardigd. Omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van de werknemer om vernietiging van dat ontslag worden toegewezen.

Zelfstandig verzoek en voorwaardelijk tegenverzoek

De werkgever verzoekt haar op de voet van artikel 7:677 lid 2 BW jo. 7:677 lid 3 BW een schadevergoeding toe te kennen, nu de werknemer de werkgever een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Nu er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, is de werknemer geen vergoeding aan de werkgever verschuldigd. De werkgever heeft aan haar verzoek dezelfde redenen ten grondslag gelegd als aan het ontslag op staande voet en voert aan dat sprake is van verwijtbaar gedrag van de werknemer. De kantonrechter komt, ter voorkoming van onnodige herhalingen met verwijzing naar de voorgaande overwegingen met betrekking tot het ontslag op staande voet, tot het oordeel dat er wel sprake is van verwijtbaar gedrag, maar niet zodanig dat van de werkgever niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De verzochte ontbinding op de e-grond zal daarom worden afgewezen. Subsidiair heeft de werkgever aangevoerd dat de arbeidsverhouding met de werknemer is verstoord. Van Heineken als grote werkgever mag worden verwacht dat zij zich inspant om het wederzijdse vertrouwen te herstellen. Voorts wordt ten aanzien van deze ontslaggrond niet voldaan aan de voorwaarde dat voldoende moet vaststaan dat herplaatsing, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De kantonrechter zal de verzochte ontbinding op de g-grond daarom eveneens afwijzen. Meer subsidiair heeft de werkgever aangevoerd dat werknemer niet geschikt is voor de functie. De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever haar stellingen op dit punt, los van het ontslag op staande voet, onvoldoende heeft onderbouwd. Ten slotte geldt ook hier dat niet is voldaan aan de inspanningsverplichting tot herplaatsing als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW. De kantonrechter zal de verzochte ontbinding op de d-grond daarom eveneens afwijzen. Ten

overvloede overweegt de kantonrechter dat gelet op de vernietiging van het ontslag op staande voet en de beschikbaarstelling voor werk het ervoor moet worden gehouden dat de werknemer vanaf 6 april 2017 aanspraak kan maken op doorbetaling van loon c.a.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:9706

Zaaknummer: 6037614 \ EJ VERZ 17-86033

Rechters: E.J. Molen

Advocaten: J.P.M. Borsboom en C.B.G. Derks

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671 BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:677 lid 2 BW en 7:681 lid 1 BW