

RECHTSPRAAK

werknemer/Mapal B.V.

Terecht ontslag op staande voet van bedrijfsleider die frauduleus dan wel zeer onzorgvuldig heeft gehandeld. Vordering werkgever tot betaling van gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1998 bij (de rechtsvoorganger van) Mapal in dienst getreden. Mapal heeft een onderneming op de Woonboulevard in Oldenzaal. De laatste functie die werknemer bij Mapal vervulde, is die van bedrijfsleider van de afdeling Montel. Mapal heeft werknemer op 11 april 2017 op staande voet ontslagen. In de werknemer op die dag overhandigde brief is onder meer vermeld dat werknemer meerdere malen meer uren voor zichzelf heeft laten verwerken. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Mapal heeft een tegenverzoek ingediend strekkende tot betaling van gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:677 lid 1 BW; in het onderhavige geval betreft de schadevergoeding een bedrag van € 5.302,64.

Oordeel

Verzoek van werknemer

Mapal heeft de onjuist ingevulde urenstaat op maandag 10 april 2017 ontdekt en is op dinsdag 11 april 2017, aan het einde van de middag, na onderzoek, vaststelling van de feiten, toepassing van hoor en wederhoor en na het inwinnen van juridisch advies, overgegaan tot het ontslag op staande voet. De kantonrechter is gelet op deze gang van zaken van oordeel dat Mapal met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld en dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven na ontdekking van de onjuist ingevulde urenlijst. De ontslagbrief van 11 april 2017 vermeldt dat naast de urenstaatkwestie, onder andere de gedragingen van werknemer die hebben geleid tot de officiële waarschuwingen op 27 september 2011, 20 mei 2016 en 20 januari 2017 mede ten grondslag zijn gelegd aan het gegeven ontslag op staande voet. Gelet op de incidenten vermeld in de ontslagbrief van 11 april 2017 heeft de kantonrechter begrip voor het standpunt van Mapal dat zij gaandeweg, met de urenkwestie van 9/10 april 2017 als bekende druppel die de emmer deed overlopen, alle vertrouwen in (de integriteit van) werknemer is verloren. Gebleken is dat werknemer goederen ‘op zicht’ mee naar huis neemt, zonder dat af te spreken met een beslissingsbevoegde en dat hij ook bij andere gelegenheden (balie-incident bij een derde, zich voordoen als een bepaalde klant) ongewenst gedrag heeft

vertoond. De druppel is geweest het ongewenste – en ook na waarschuwingen aanhoudende – gedrag van werknemer met betrekking tot het invullen van de urenlijsten, die de basis zijn voor de salarisadministratie. Werknemer is zelf verantwoordelijk voor een juiste registratie van de uren die hij heeft gewerkt en hij heeft als bedrijfsleider bovendien een voorbeeldfunctie. Werknemer is er in het verleden op gewezen dat hij de urenlijsten niet juist heeft ingevuld. Ook in 2017 heeft werknemer meerdere malen de kopie-urenlijst, die als een soort controle voor iedereen ter inzage ligt op de afdeling, anders ingevuld dan de originele urenlijst. Zelfs nadat (o.a.) werknemer er op 24 maart 2017 nog op is gewezen dat de urenlijsten juist ingevuld moeten worden, en dat er een (uiteraard gelijklopende) kopie-urenlijst aanwezig moet zijn op de afdeling, presteert werknemer het om de uren van zondag 9 april 2017 wél te corrigeren op de kopie-urenlijst en niet te corrigeren op de originele urenlijst. Er is op dit punt sprake van óf bewust handelen (zoals Mapal stelt) óf zeer onzorgvuldig handelen, door telkens de kopie-urenlijst te corrigeren en het origineel vergeten te corrigeren, zelfs nadat werknemer daar al vele malen voor was gewaarschuwd. Het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen zal dan ook worden afgewezen.

Tegenverzoek van Mapal

Artikel 7:677 lid 2 BW bepaalt dat de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen aan de wederpartij een vergoeding is verschuldigd indien de wederpartij van de bevoegdheid gebruik heeft gemaakt. De vergoeding is een bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Door Mapal is dit bedrag becijferd op € 5.302,64, en de hoogte van het bedrag is door werknemer niet betwist. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door opzet of schuld aan Mapal een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en zal dit bedrag toewijzen. De wet biedt de mogelijkheid deze vergoeding te vragen en er is daarmee geen sprake van slecht werkgeverschap.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:3662

Zaaknummer: 5992186 \ EJ VERZ 17-144

Rechters: G.G. Vermeulen

Advocaten: Y.J.M. Rustenberg en R.C.A.J. Beks

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:679 BW