

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens het registreren van te veel gewerkte uren houdt stand; werknemer hield wanneer hij (fors) te laat was als begintijd het tijdstip aan dat de winkel eigenlijk open moest gaan. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 3 januari 2000 bij werkgever in dienst getreden, laatstelijk in de functie van winkelmanager. Onderdeel van deze functie van werknemer was het openen (en sluiten) van de winkel. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is een Arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing. Binnen werkgever gelden voorschriften met betrekking tot het registreren van uren. Werknemer heeft in de periode vanaf medio 2018 tot en met 2 maart 2019 twee keer aan de operationeel manager bericht dat hij de winkel niet op tijd kon openen. Tijdens een gesprek op 22 maart 2019 over het functioneren van werknemer is ter sprake gekomen of werknemer het daadwerkelijk aantal gewerkte uren had geregistreerd op dagen dat hij te laat was begonnen. Werknemer heeft aangegeven dat hij vergeten is de uren te corrigeren. Naar aanleiding van dit gesprek is werknemer ook geschorst. Op 3 april 2019 is werknemer, nadat werkgever een overzicht van de in- en uitschakeltijden van het alarmsysteem van de winkel heeft opgevraagd en een onderzoeksbureau heeft ingeschakeld, mondeling op staande voet ontslagen. Werknemer heeft verzocht om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Onverwijilde opzegging?

De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt dat er reeds op 18 juli 2018, omdat werknemer op die dag zou hebben laten weten dat hij de winkel later zou openen, voldoende aanleiding bestond om te onderzoeken of werknemer de juiste werktijden invoerde. Een melding van een werknemer dat hij te laat zal komen/is gekomen vormt op zich onvoldoende reden om hier verder onderzoek naar te doen. Hiervoor zijn bijkomende omstandigheden nodig. In de brief waarin de schorsing is bevestigd heeft werkgever een termijn van veertien dagen voor het onderzoek genoemd, welke termijn de kantonrechter niet onredelijk acht. Het onderzoek dat werkgever heeft verricht, het gesprek dat naar aanleiding van dat onderzoek heeft plaatsgevonden én het ontslag op staande voet hebben binnen die termijn plaatsgevonden. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat werkgever gelet op alle overzichten van in- en uitschakeltijden van het alarmsysteem én urenstaten die zij moest

bestuderen, niet te veel tijd hiervoor heeft genomen. Ook acht de kantonrechter begrijpelijk en acceptabel dat na het vervolggесprek op 1 april 2019 met werknemer een nadere analyse heeft plaatsgevonden aan de hand van de verklaringen van werknemer op 1 april 2019 alvorens tot het ontslag over te gaan. De arbeidsovereenkomst is derhalve onverwijld opgezegd.

Dringende reden?

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever door middel van een overzicht voldoende onderbouwd dat volgens werknemer in een periode van ongeveer negen maanden achttien keer te laat is gekomen, waarbij het herhaaldelijk ging om ongeveer 1 tot 2 uur te laat komen. Dit brengt mee dat het in het kader van de onderhavige procedure op de weg van werknemer lag om na te gaan of en in hoeverre de gegevens op dit overzicht juist zijn en, voor zover mogelijk, per in het overzicht genoemde datum gemotiveerd verweer te voeren. Dit heeft hij niet, althans onvoldoende, gedaan. Dit brengt mee dat uitgegaan wordt van de juistheid van de inhoud van het overzicht ten aanzien van het te laat komen, hetgeen betekent dat werknemer herhaaldelijk fors te laat op het werk is verschenen. Voorts wordt op basis van het overzicht eveneens als onweersproken ervan uitgegaan dat werknemer voor alle keren dat hij te laat kwam bij het invullen van de urenstaten steeds als zijn begintijden de openingstijden van de winkel heeft opgegeven in plaats van zijn werkelijke begintijden, hetgeen ertoe heeft geleid dat hij loon heeft ontvangen voor niet gewerkte uren. Het keer op keer bewust invullen van onjuiste begintijden met als gevolg het ontvangen van loon voor niet gewerkte uren wordt in het onderhavige geval, gelet op de ernst van deze gedraging alsmede rekening houdend met alle overige omstandigheden, als geldige dringende reden beschouwd voor een ontslag op staande voet. Werknemer heeft immers frauduleus gehandeld, waardoor hij het vertrouwen van werkgever onwaardig is geworden. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werknemer geen recht heeft op toekenning van een transitievergoeding. Nu er niet zonder meer van kan worden uitgegaan dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid ex artikel 7:661 BW in het te laat komen door werknemer, wordt de vordering tot vergoeding van de omzetschade afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:6020

Zaaknummer: 7805175

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: Y.A. van den Brunnekreef - Bos en T. de Jong

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 lid 1 BW