

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het werken van substantieel te weinig uren terecht gegeven. Deze uren dienen door werknemer aan werkgever te worden vergoed.*Feiten*

Werknemer is op 17 januari 2011 in dienst getreden van werkgeefster. Bij brief van 25 april 2019 heeft werkgeefster aangekondigd werknemer ontslag op staande voet te zullen verlenen, voor het geval hij niet uiterlijk op 30 april 2019 een door werkgeefster opgestelde vaststellingsovereenkomst ondertekend zou retourneren. De in de brief vermelde ontslagredenen komen er gezamenlijk in de kern op neer dat werknemer, in afwijking van de planning en van zijn urenopgave, in de periode van 14 maart 2019 tot 15 april 2019 een substantieel te weinig aantal uren voor werkgeefster zou hebben gewerkt. Bij e-mailbericht van 30 april 2019 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat het aangekondigde ontslag op staande voet met ingang van diezelfde datum wordt geëffectueerd. In de beschikking van 20 september 2019 heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Werkgeefster heeft toegelicht dat zij pas in februari 2019 het concrete vermoeden kreeg dat werknemer zijn overeengekomen uren niet werkte. Toen bleek dat de gegevens van het op de bedrijfsauto van werknemer aangebrachte GPS-volgsysteem niet konden worden uitgelezen, is op 14 maart 2019 een vervangende tracker aangebracht. Vervolgens zijn er onderzoeksgegevens verzameld tot 15 april 2019, waarna de gegevens nog moesten worden beoordeeld en overleg met het hoofdkantoor in Wenen moest worden gevoerd. Vanwege deze omstandigheden is het hof van oordeel dat het ontslag op 25 april 2019 onverwijld is gegeven.

Dringende reden

Voor de beslissing of er sprake was van een dringende reden voor het ontslag op staande voet, komt het aan op de vraag of werkgeefster geslaagd is in het bewijs dat werknemer in de periode van 14 maart 2019 tot en met 15 april 2019 een substantieel te weinig aantal uren voor werkgeefster heeft gewerkt. De omstandigheid dat door het GPS-volgsysteem ook gegevens zijn geregistreerd van werknemer van na 18.00 uur is relevant voor het antwoord op de vraag of sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs. Naar het oordeel van het hof is deze omstandigheid echter onvoldoende zwaarwegend om de GPS-gegevens voor de

bewijswaardering buiten beschouwing te laten. Het hof overweegt dat uit de overwegingen volgt dat werknemer in elk geval op bepaalde werkdagen een substantieel aantal uren niet heeft kunnen verantwoorden, zodat ervan moet worden uitgegaan dat hij deze niet heeft gewerkt. Dit levert over de periode van 14 maart 2019 tot en met 15 april 2019 een totaal aantal niet gewerkte uren op van circa 17,5. Dit is meer dan twee volle werkdagen. Het hof is van oordeel dat dit aantal niet gewerkte uren in een betrekkelijk korte periode dermate hoog is, dat dit een voldoende dringende reden oplevert voor het door werkgeefster gegeven ontslag op staande voet. Werknemer heeft in dit verband nog aangevoerd dat hij altijd te boek stond als een loyale en hardwerkende werknemer, dat de verwijten van werkgeefster suggestief en onjuist waren (waaronder het verwijt dat hij onder werktijd prostituees zou hebben bezocht) en een grote impact hebben gehad op hem en zijn gezin, en dat hij door het volledig wegvallen van zijn inkomsten financiële problemen heeft. Ook heeft hij als gevolg van een en ander ernstige gezondheidsklachten gekregen, waardoor hij geen nieuw werk kan zoeken en vinden. Het hof is echter van oordeel dat deze persoonlijke omstandigheden van werknemer onvoldoende zwaarwegend zijn om te oordelen dat er in dit geval geen sprake was van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Daarbij heeft het hof meegewogen dat het werknemer, zeker na de waarschuwing door werkgeefster in het gesprek van 25 september 2018 dat hij eerlijk moest zeggen waar hij was, duidelijk was, dan wel had moeten zijn, dat het structureel verzuimen van een substantieel aantal arbeidsuren niet door de beugel kon. Werknemer heeft voor zijn verzuim geen enkele rechtvaardiging gegeven. Gelet op het oordeel van het hof dat werkgeefster werknemer rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen, falen ook de overige beroepsgronden en verzoeken in hoger beroep van werknemer.

Wat betreft de door werknemer verzuimde uren in de periode van 14 maart 2019 tot en met 15 april 2019 is het hof van oordeel dat, indien en voor zover het verzuim is komen vast te staan, deze uren door werknemer aan werkgeefster moeten worden vergoed. In zoverre komt het hof dus tot een ander oordeel dan de rechtbank. Uit de bewijswaardering volgt dat naar het oordeel van het hof in elk geval in deze procedure is komen vast te staan dat werknemer 17,5 uur heeft verzuimd. Dit komt neer op een door werknemer in elk geval terug te betalen bedrag van € 494,72 bruto. Omdat niet uit te sluiten valt dat het daadwerkelijke aantal verzuimde uren in de betreffende periode hoger is, zal het hof – gelet op de bewijsaanbiedingen van beide partijen – met betrekking tot de overige uren bewijs opdragen. Het principaal hoger beroep zal worden verworpen. Het hof houdt zijn verdere beslissingen in het incidenteel hoger beroep aan in afwachting van de bewijslevering.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2474

Zaaknummer: 200.271.248/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, R.S. van Coevorden en P.Th. Sick

Advocaten: H.M.C. de Kort en M. van Gastel

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:677 BW