

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking na bewijsopdracht. Slechts een gedeelte van de dringende redenen is vast komen te staan, zodat het ontslag op het staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

In de tussenbeschikking van 20 mei 2022 is werkgever toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan al hetgeen werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. In de tweede plaats is, in het kader van eventuele vergoedingen, in geschil vanaf welke datum werknemer onafgebroken in dienst is geweest van werkgever. Werknemer is daarom toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid vanaf welke datum voorafgaand aan 1 januari 2019 hij onafgebroken in dienst is geweest van bedrijf X.

Oordeel

De kantonrechter acht het allereerst van belang om de positie van werknemer bij werkgever vast te stellen. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij tot 1 januari 2019 bij bedrijf X de functie van directeur vervulde. Per voornoemde datum is werknemer vanwege de overname van bedrijf X werkzaamheden gaan verrichten voor werkgever, maar verder is alles hetzelfde gebleven. De kantonrechter stelt vast dat werknemer voor en na 1 januari 2019 de leiding had bij de vestiging in Rotterdam. Weliswaar functioneerde werknemer in zijn rol volgens werkgever niet naar behoren en is hij in 2020 als serviceadviseur tewerkgesteld, maar dat laat onverlet dat uit de door werkgever overgelegde e-mails volgt dat werknemer geacht werd erop toe te zien dat op de juiste wijze werd geklokt door de in Rotterdam werkzame medewerkers en dat hij ook diverse keren is aangespoord daarop toe te zien. De kantonrechter verwerpt het verweer van werknemer dat medewerkers zelf verantwoordelijk waren voor het gebruik van hun klokkaart. Dit strookt immers niet met de hiervoor geciteerde e-mails.

Ontslag op staande voet

Ter voldoening van zijn bewijsopdracht heeft werkgever vijf fraudedossiers uitgelicht en van nadere toelichting voorzien. Hieruit blijkt dat persoon B en C binnen werktijd werkzaamheden verrichtten aan diverse auto's die niet in het systeem van werkgever stonden, terwijl deze personen volgens de klokkaarten op die momenten ofwel bezig waren met

opruimen/schoonmaken of doorklokten op een reguliere werkorder. Met deze handelwijze is bewust beoogd die werkzaamheden onder de radar te houden. Werknemer was verantwoordelijk voor het op juiste wijze van klokken door werknemers en is er door werkgever ook diverse keren op gewezen om daarop toe te zien. Werknemer heeft niets gesteld op grond waarvan zou kunnen worden aangenomen dat hij niet op de hoogte was van het onjuist vervullen van de klokkaarten. Sterker nog, op diverse camerabeelden is werknemer te zien op het moment dat aan de auto's werd gewerkt terwijl de klokkaarten daarmee niet strookten. De kantonrechter concludeert dat werknemer een situatie heeft laten ontstaan dan wel laten voortbestaan waarin het mogelijk was dat gedurende een lange periode door personen B en C, zonder toestemming van werkgever en onder werktijd, aan auto's van derden werkzaamheden werden verricht zonder dat werkgever daarvoor betaald werd. In de ontslagbrief is echter niet opgenomen dat werknemer ook op staande voet zou zijn ontslagen als slechts een van de aangevoerde punten zou zijn komen vast te staan, hetgeen hier het geval is. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, omdat niet alle opgenomen punten in de ontslagbrief vast zijn komen te staan. Werknemer heeft daarnaast niet kunnen aantonen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst die vijf jaar of langer heeft geduurd en niet is gebleken dat partijen een andere opzegtermijn zijn overeengekomen dan de wettelijke opzegtermijn. De geldende opzegtermijn bedraagt dus één maand, waardoor werknemer recht heeft op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van één brutomaandsalaris. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen. Voor het toekennen van een billijke vergoeding bestaat geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7287

Zaaknummer: 9694205

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: C.P. Kuijer en Z. Aliar

Wetsartikelen: 7:677 BW