

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt om vernietiging ontslag op staande voet (wegens het frauduleus inboeken van 368 extra uren in het werktijdsysteem). Kantonrechter wijst verzoek toe, omdat ontslag niet (rechts)geldig is. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden: werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Geen recht op een transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2020 in dienst getreden bij werkgever als tweede apotheker tegen een salaris van € 3.541,16 bruto per maand exclusief emolumenten. Op 23 augustus 2023 is werkneemster ziek uitgevallen. Na enkele maanden is zij begonnen met haar re-integratie bij werkgever. Op 9 augustus 2024, toen werkneemster bijna volledig was gere-integreerd, heeft werkgever aan haar gevraagd of zij openstaat voor een gesprek om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkneemster heeft op 11 augustus 2024 verbaasd gereageerd en aangegeven dat zij haar werk graag wil voortzetten, maar bereid is om hierover in gesprek te gaan. Op 16 september 2024 is werkneemster volledig hersteld gemeld. Op 18 september 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en verschillende vertegenwoordigers van werkgever. Er is onder meer besproken dat het niet mogelijk was gebleken om een conceptvaststellingsovereenkomst op te stellen, omdat in het urensysteem van werkgever op 17 september 2024 een groot aantal vrije uren voor werkneemster was geconstateerd, waarover vragen bestonden bij werkgever. Op 19 september 2024 heeft werkgever het urenoverzicht naar werkneemster gestuurd, waarin bleek dat werkneemster (i) in augustus 2023 144 uur in één keer had ingevoerd met de omschrijving 'alle zaterdag en DMK-diensten van 2020 en 2021', en (ii) correct ingevoerde uren over 2022 en 2023 achteraf had gecorrigeerd naar meer uren. Werkneemster is verzocht om een verklaring voor deze uren. Op 23 september 2024 heeft werkneemster een reactie gegeven, waarin zij heeft uitgelegd dat zij uren met terugwerkende kracht had gecorrigeerd in verband met de 'grote' en 'kleine' diensten die zij in het verleden had gedraaid, omdat zij deze uren niet eerder of niet volledig had opgegeven. Werkneemster heeft aangeboden de ingevoerde uren verder inhoudelijk toe te lichten. Twee uur na haar verklaring, op 23 september 2024, is werkneemster op staande voet ontslagen, kort gezegd vanwege het frauduleus inboeken van 368 extra uren in het urensysteem. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon. Werkneemster stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat dit niet onverwijld is gegeven en omdat er geen dringende reden voor het ontslag is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag niet onverwijld

Er is discussie over de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Werkneemster stelt dat dit niet het geval is, omdat zij vier dagen kreeg om te reageren op de vragen van werkgever over de ingevoerde uren in het werktijdensysteem. Werkgever is van mening dat het ontslag wel aan de onverwijldheidseisen voldoet, aangezien werkneemster in de gelegenheid is gesteld een verklaring af te leggen. Het ontslag is niet onverwijld gegeven, omdat de dringende reden voor het ontslag al op 19 september bekend was, terwijl het ontslag pas op 23 september werd gegeven. Werkneemster heeft voorts niet voldoende aangetoond dat zij recht had op de ingevoerde extra uren. Bovendien heeft zij de uren op een manier ingevoerd die niet in lijn was met de geldende regels, wat haar handelen kwalificeert als een poging tot fraude. Werkgever had echter in deze situatie een minder vergaande maatregel kunnen nemen dan ontslag op staande voet, vooral gezien de persoonlijke omstandigheden van werkneemster, die recent hersteld was van ziekte. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd, en werkneemster heeft recht op doorbetaling van loon.

Ontbinding op e-grond

Er bestaat een redelijke grond voor ontbinding, namelijk het ernstig verwijtbare handelen van werkneemster. Het handelen van werkneemster, met name het invoeren van uren op een frauduleuze manier, heeft het vertrouwen van werkgever ernstig geschaad. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2025, zonder dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat het handelen van werkgever niet als ernstig verwijtbaar wordt beschouwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:3334

Zaaknummer: 11422584 AO VERZ 24-143

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: M. Koolhoven en J.A.M. Schellekens

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW