

reden ontslag op staande voet

Liegen rechtvaardigt ontslag op staande voet

Dat een leugen tot ontslag op staande voet kan leiden blijkt uit een uitspraak van de Rechtbank te Leeuwarden.

In deze kwestie had de werknemer gelogen over een hotelovernachting voor zijn werk. Omdat werknemer al eerder dubieus gedrag had vertoond en al eerder gewaarschuwd was dat een volgende overtreding tot ontslag zou kunnen leiden, hield de **reden [ontslag op staande voet](#)** stand. Te meer omdat werknemer regelmatig in grote mate van zelfstandigheid werk voor werkgever verricht uit het zicht van werkgever, wat met zich meebrengt dat werkgever moet kunnen vertrouwen op de integriteit van werknemer.

Heeft u met betrekking tot **reden ontslag op staande voet** vragen of rechtshulp nodig, dan kunt u altijd bellen met onze ontslagspecialisten op 0900 -123 73 24 (kantoortijden) of

[mail ons](#)

. Een eerste telefonisch advies of zaakinschatting is kosteloos.

Bezoek ook onze speciale webpagina over ontslag op staande voet door [hier](#) te klikken.

De uitspraak (Rechtbank Leeuwarden, 8 januari 2010):



inzake
De besloten vennootschap Mezutec Drachten B.V.,
hierna te noemen: Mezutec,
gevestigd te Drachten,
eiseres in conventie, gedaagde in reconventie,
gemachtigde: mr. A.C. Doorn, D.A.S. Nederlandse Rechtbijstand Verzekeringmaatschappij
N.V.,

tegen
[werknemer],
hierna te noemen: [werknemer],
wonende te [woonplaats],
gedaagde in conventie, eiser in reconventie,
procederende met toevoeging,
gemachtigde: mr. T. Martens,
Procesverloop

1. De kantonrechter heeft opnieuw kennis genomen van de gedingstukken waaronder ook het vonnis van deze rechtbank van 28 augustus 2009, waarvan de inhoud als hier ingevoegd wordt beschouwd. De kantonrechter neemt over hetgeen in voormeld vonnis is overwogen en beslist.

1.2. Naar aanleiding van genoemd vonnis heeft op 19 november 2009 een comparitie van partijen plaatsgevonden. Er is een proces-verbaal opgesteld. Voorts is door Mezutec een conclusie van antwoord in reconventie genomen. Vonnis is bepaald op heden.

Motivering

in conventie en in reconventie
de feiten

2.1. [werknemer] is met ingang van 1 oktober 2001 in dienst getreden van Mezutec. Per 24 augustus 2004 is de arbeidsovereenkomst omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Laatstelijk was [werknemer] werkzaam als storings- en onderhoudsmonteur.

2.2. [werknemer] is op 25 november 2008 op staande voet ontslagen.

2.3. Bij voorlopig oordeel van de kantonrechter te Heerenveen, weergegeven in diens vonnis van 11 maart 2009, is de door [werknemer] ingestelde loonvordering afgewezen en het ontslag op staande voet in stand gelaten.

2.4. Bij beschikking van diezelfde kantonrechter van 11 maart 2009 is de arbeidsovereenkomst voor zover vereist ontbonden met ingang van 11 maart 2009.

standpunt Mezutec Mezutec heeft onder meer het volgende gesteld

2.5. Nu vast staat dat [werknemer] Mezutec een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is [werknemer] jegens Mezutec schadeplichtig. Mezutec maakt aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding: het loon over de periode 25 november tot en met 30 november 2008 en het loon over de periodes december 2008 en januari 2009. In totaal gaat het daarbij om € 5.578,84 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 25 november 2008 tot de dag der algehele voldoening. 2.6. Blijkens jurisprudentie maakt de vakantietoeslag onderdeel uit van het begrip 'in geld vastgesteld loon'. Daarbij gaat het voorts om brutoloon en niet om nettoloon.

2.7. Indien [werknemer] aan Mezutec geen dringende reden gegeven zou hebben voor ontslag dan had Mezutec een opzegtermijn te vermeerderen met de aanzegtermijn in acht dienen te nemen; van deze termijn dient bij het berekenen van de gefixeerde schadevergoeding dan ook te worden uitgegaan. 2.8. Voorafgaande aan het gegeven ontslag heeft [werknemer] meerdere officiële waar-schuwingen gekregen, te weten op 12 december 2007 en 31 januari 2008.

2.9. Het loon tot en met de datum van het ontslag op staande voet is betaald. De vakantietoeslag ad € 1.097,13 bruto is ingehouden.

standpunt [werknemer] [werknemer] heeft onder meer het volgende gesteld

2.10. De directe aanleiding voor het gegeven ontslag is dat [werknemer] tijdens een dienstreis samen met een collega een hotelkamer heeft gedeeld in plaats van dat beiden een eigen kamer

hebben genomen. Aan Mezutec werden door het betreffende hotel een tweepersoons-kamer alsmede -abusievelijk- alcoholische consumpties in rekening gebracht. Dit heeft Mezutec aanleiding gegeven te veronderstellen, dat [werknemer] bij eerdere hotelovernachtingen ook samen met collega's één kamer heeft gedeeld en het verschil in prijs ter plekke zou hebben geconsumeerd.

2.11. Mezutec weigert het loon over de niet opgenomen vakantiedagen, openstaande verlof- en snipperuren en de vakantietoeslag vanaf 1 juni 2008 aan [werknemer] uit te betalen.

2.12. Het gegeven dat [werknemer] heeft berust in het oordeel van de voorzieningenrechter brengt niet met zich mee dat de aanwezigheid van de door Mezutec gestelde dringende reden tijdens [werknemer] zou vaststaan. [werknemer] wenst in deze bodemprocedure het onverwijld gegeven ontslag aan te vechten.

2.13. [werknemer] betwist dat hij door zijn opzet of schuld aan Mezutec een dringende reden voor ontslag zou hebben gegeven; voor het vorderen van een gefixeerde schadevergoeding is onder die omstandigheden geen plaats. Mezutec is loon aan [werknemer] verschuldigd tot 11 maart 2009.

2.14. De door [werknemer] in acht te nemen opzegtermijn bedraagt ingevolge zijn arbeidsovereenkomst de wettelijke termijn van één maand. De gevorderde gefixeerde schadevergoeding strekt zich derhalve niet verder uit dan over de periode van 25 november tot en met 31 december 2008. De schadevergoeding ziet voorts niet op brutosalaris maar op nettosalaris. Ook het vakantiegeld behoort niet tot die schadevergoeding aangezien dat niet behoort tot het 'in geld vastgesteld loon' als genoemd in artikel 7: 680 lid 1 BW. 2.15. Vanaf 18 oktober 2007 is [werknemer] als gevolg van depressieve klachten en een burn out uitgevallen van zijn werk. Per 15 mei 2008 heeft Mezutec [werknemer] bij het UWV volledig hersteld gemeld. [werknemer] blijft echter klachten houden. [werknemer] had bovendien te kampen met overmatig drankgebruik. Tijdens hotelovernachtingen voor zijn werk nam dat alcoholgebruik soms excessieve vormen aan. Dat gold vooral de overnachtingen in Hotel Centraal te Someren. [werknemer] beloofde zijn echtgenote daar niet meer te zullen overnachten. Niettemin heeft [werknemer] voor zijn werk de nacht van 29 op 30 september 2008 samen met een collega in Hotel Centraal doorgebracht.

2.16. Om te voorkomen dat zijn echtgenote hier weet van zou krijgen deed [werknemer] het aan haar voorkomen dat hij in een hotel te Geldrop de nacht zou doorbrengen. Ook aan Mezutec meldde hij dat hij in Geldrop verbleef. Mezutec ontving echter de rekening van Hotel Centraal te Someren. Per saldo was het verblijf van [werknemer] in Hotel Centraal voor Mezutec overigens voordelig, omdat [werknemer] de kamer met zijn collega deelde, terwijl normaliter ieder een eigen kamer betreft. De drankrekening ad € 60,-- voor beiden, heeft [werknemer], naar bestendig gebruik, zelf betaald.

2.17. In de ontslagbrief van 25 november 2008 heeft Mezutec onder meer aangegeven: "Daarbij heeft u, naar vermoed wordt in samenspanning met in het bijzonder Hotel Centraal te Someren, een onjuiste voorstelling van zaken gegeven inzake dergelijke overnachtingen en/of door u genuttigde (alcoholische) consumpties, terwijl genoemd hotel onjuiste c.q. frauduleuze facturen aan cliënte heeft gezonden ter zake van bedoelde overnachtingen/consumpties" 2.18. [werknemer] ontkent echter ten stelligste dat hij zich schuldig zou hebben gemaakt aan fraude of oplichting of enig ander misdrijf waardoor hij het vertrouwen van Mezutec onwaardig is geworden.

2.19. De eerdere incidenten waar Mezutec op teruggrijpt, te weten vuurwerkverkoop tijdens het werk en het uitschakelen van de black box, deden zich voor tijdens de periode van

[werknemer]s arbeidsongeschiktheid. Deze incidenten zijn hem daarom nauwelijks toe te rekenen.

2.20. De overnachting waar het hier om gaat vond plaats van 29 op 30 september 2008. [werknemer] is echter pas eind november 2008 op deze overnachting aangesproken en is vervolgens op 25 november 2008 ontslagen. Derhalve is het ontslag niet onverwijld gegeven.

2.21. Nu het zodanig gegeven ontslag nietig is en [werknemer] tijdig zijn diensten aan Mezutec heeft aangeboden, is Mezutec in verzuim met het betalen van het salaris vanaf 9 december 2008.

2.22. [werknemer] maakt aanspraak op de wettelijke verhoging over het achterstallige salaris, te vermeerderen met de wettelijke rente over zowel salaris als verhoging.

De kantonrechter oordeelt over dit geschil als volgt.

in conventie en in reconventie

3.1. Zowel wat de conventionele als de reconventionele vordering betreft staat de vraag centraal of het op 24 november 2008 aan [werknemer] gegeven ontslag rechtmatig is gegeven. Dienaangaande overweegt de kantonrechter het volgende.

3.2. In de ontslagbrief wordt als een van de dringende redenen voor de onverwijld opzegging genoemd de onjuiste voorstelling van zaken die [werknemer] aan Mezutec heeft gegeven betreffende de overnachting van 29 op 30 september 2008 in Hotel Centraal te Someren en de daar door [werknemer] genuttigde consumpties.

3.3. Op grond van de wederzijds ingenomen standpunten is naar het oordeel van de kantonrechter het volgende komen vast te staan:

i. Voorafgaande aan het incident te Someren kreeg [werknemer] schriftelijke waarschuwingen van Mezutec bij brieven van 13 december 2007 en 31 januari 2008; in de laatste brief is nadrukkelijk aangegeven dat indien er zich opnieuw een incident zou voordoen met betrekking tot [werknemer], een ontslag op staande voet zeker niet is uitgesloten.

ii. [werknemer] en zijn collega [collega] hebben in de nacht van 29 op 30 september 2008 te Someren één hotelkamer gedeeld. De bedrijfsauto liet [werknemer] achter bij een hotel te Geldrop. Mezutec verkeerde op basis van het in de auto aanwezige 'track and trace' systeem daarom in de veronderstelling dat [werknemer] aldaar verbleef. [werknemer] liet zich vervolgens door [collega] vervoeren naar Hotel Centraal te Someren. [werknemer] heeft erkend aan Mezutec te hebben gemeld dat hij in Geldrop verbleef, 'overigens wetende dat Mezutec de rekening van Hotel Centraal zou ontvangen' (verweerschrift [werknemer] nr. 9) iii. Bij factuur van 24 oktober 2008 heeft Hotel Centraal aan Mezutec één tweepersoonskamer en € 60,-- aan alcoholconsumpties in rekening gebracht.

iv. Onweersproken is gebleven dat de werknemers van Mezutec geen hotel-kamer behoeften te delen, aangezien Mezutec gewoon is tevoren voor iedere werknemer een eigen hotelkamer te reserveren. Aan deze feiten verbindt de kantonrechter de volgende overwegingen:

3.4. [werknemer] was een nadrukkelijk gewaarschuwd man die in zijn handel en wandel als werknemer van Mezutec terdege op zijn tellen diende te passen. [werknemer] diende zijn werkzaamheden als monteur regelmatig in grote zelfstandigheid en uit het directe zicht van Mezutec te verrichten. Juist onder dergelijke omstandigheden moet een werkgever van de integriteit van haar werknemer uit kunnen gaan. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [werknemer] tenminste tweemaal dat vertrouwen ernstig beschaamd. 3.5. In de eerste plaats heeft [werknemer] zijn werkgever een onjuiste voorstelling van zaken trachten te geven door mee te delen dat hij zou verblijven te Geldrop, terwijl dat in feite te Someren was; om zijn verhaal kracht bij te zetten heeft [werknemer] de bedrijfsauto in Geldrop achtergelaten waardoor

gelet op het in de auto aanwezige track and trace systeem Mezutec zou menen dat de auto en logischerwijs ook [werknemer], in Geldrop verbleven.

3.6. Mezutec reserveert voor haar werknemers wanneer deze elders dienen te overnachten steeds éénpersoons hotelkamers. Zonder daartoe opdracht of toestemming voor te hebben gekregen heeft [werknemer] het er in dit geval kennelijk naar geleid dat ter plekke deze boekingen werden omgezet in een boeking voor één tweepersoonskamer. De kantonrechter gaat er vanuit dat overeenkomstig deze wijziging het hotel aan Mezutec heeft gefactureerd, aangezien Mezutec de onderhavige factuur niet in het geding heeft gebracht en zich niet op het standpunt heeft gesteld dat aan haar twee éénpersoonskamers in rekening zijn gebracht.

3.7. Het feit dat Mezutec geen schade heeft gehad door deze gang van zaken en de meegezonden consumptienota niet door haar is betaald, doet er in het geheel niet aan af dat [werknemer] door dit eigenmachtige optreden en de niet onbegrijpelijke vermoedens van zelfverrijking die bij Mezutec daardoor zijn gerezen, een ernstige inbreuk heeft gemaakt op de toch al niet optimale verhoudingen tussen partijen.

3.8. [werknemer] heeft zich beroepen op het feit dat hij na een periode van ziekte weliswaar hersteld was gemeld maar niettemin bleef lijden onder psychische problemen. Wat hiervan ook zij, de kantonrechter ziet in de aard van handelwijze die aan [werknemer] wordt verweten onvoldoende aanknopingspunten om deze te verbinden met [werknemer]'s eventuele psychische klachten of diens moeilijke privé-situatie; door [werknemer] is te weinig gesteld om een dergelijk oorzakelijk verband ook maar enigszins aannemelijk te achten.

3.9. De kantonrechter komt derhalve tot de vaststelling dat er voor Mezutec een dringende reden bestond om bij brief van 25 november 2008 [werknemer] op staande voet ontslag te geven. Onder overneming van de motivering onder 3.5. in het tussen partijen op 11 maart 2009 gewezen vonnis in kort geding, is de kantonrechter voorts van oordeel dat dit ontslag onverwijld is gegeven.

3.10. Gezien het feit dat door zijn verwijtbaar handelen [werknemer] aan Mezutec een dringende reden heeft gegeven de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is tenminste sprake van schuld bij [werknemer] en is hij deswege jegens Mezutec schadeplichtig.

3.11. Mezutec vordert de in artikel 7: 680 BW genoemde gefixeerde schadevergoeding. Voor berekening van die schadevergoeding is bepalend de termijn waarop de schadeplichtige de arbeidsovereenkomst mocht opzeggen. Onbestreden is dat het in dat geval gaat om een opzeggingstermijn voor [werknemer] van één maand. [werknemer] had derhalve de arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen tegen 1 januari 2009, zodat de schadevergoeding zich uitstrekt over de periode vanaf 25 november 2008 tot en met 31 december 2008.

3.12. De schadevergoeding waar het hier om gaat ziet op het bedrag van het in geld vastgesteld loon over de zoëven genoemde periode. Onder loon is in dit verband te verstaan brutoloon te vermeerderen met de vakantietoeslag. Uit de tekst van artikel 7:680 lid 1 BW blijkt namelijk niet dat hier om een ander loonbegrip zou gaan dan het algemene loonbegrip zoals dat in het Burgerlijk Wetboek genoemd wordt in artikel 7: 610 BW en in artikel 7: 617 lid 1 onder a BW. Ook gezien de aard van een gefixeerde schadevergoeding waarbij het juist niet gaat om een schadeberekening in concrete zin, valt niet in te zien waarom dat algemene loonbegrip hier niet dient te worden gehanteerd; onder loon in die betekenis pleegt ook de vakantietoeslag te worden begrepen als (geldelijke) vergoeding voor bedongen arbeid.

3.13. De schadevergoeding door [werknemer] te betalen bedraagt zodoende: 4 x 109,13 bruto (periode 25 november tot en met 30 november 2008) + € 2.364,54 bruto (maand december 2008) te vermeerderen met 8% vakantietoeslag = € 3.025,14 bruto, te vermeerderen met de

wettelijke rente vanaf 25 november 2008 tot de dag der algehele voldoening.

3.14. Gezien het bovenstaande dient [werknemer] als grotendeels in het ongelijk gestelde partij in de kosten van Mezutec te worden veroordeeld, zoals hieronder zal worden aangegeven. in reconventie

3.15. Gezien het hierboven gegeven oordeel eindigt de loonbetalingsverplichting van Mezutec met ingang van 25 november 2008. De loonvordering c.a. als genoemd onder I in de conclusie van eis in reconventie komt derhalve niet voor toewijzing in aanmerking.

3.16. Mezutec erkent vakantietoeslag ad € 1.097,13 bruto te hebben ingehouden, waarbij Mezutec niet heeft betwist dat het hier gaat om de periode vanaf 1 juni 2008 tot einde dienstverband. De vordering van [werknemer] komt over die periode voor toewijzing in aanmerking, te vermeerderen met de wettelijke rente als is gevorderd.

3.17. Aangaande het gevorderde onder III in de conclusie van eis in reconventie, kort gezegd de vergoeding van niet opgenomen verlofuren, heeft Mezutec geen inhoudelijk verweer gevoerd, zodat die vordering voor toewijzing in aanmerking komt.

3.18. Nu [werknemer] in reconventie slechts zeer gedeeltelijk in het gelijk is gesteld ziet de kantonrechter aanleiding de proceskosten te compenseren in dier voege dat een ieder zijn eigen kosten dient te voldoen; de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten komen om die reden evenmin voor toewijzing in aanmerking.

Beslissing

De kantonrechter:

in conventie: veroordeelt [werknemer] tot betaling aan Mezutec van een bedrag groot € 3.025,14 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 25 november 2008 tot de dag der algehele voldoening;

veroordeelt [werknemer] in de kosten van deze procedure, tot op heden aan de zijde van Mezutec begroot op € 350,-- (2 punten à € 175,--) wegens salaris en op € 293,98 wegens verschotten;

in reconventie:

veroordeelt Mezutec tot betaling aan [werknemer] van vakantietoeslag over de periode 1 juni 2008 tot 25 november 2008, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 januari 2009 tot aan de dag der algehele voldoening;

veroordeelt Mezutec tot betaling aan [werknemer] van de loonwaarde van de door hem niet opgenomen vakantiedagen en verlof- en snipperuren tot 25 november 2008 onder overlegging van een deugdelijke specificatie, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 31 juli 2009 tot aan de dag der algehele voldoening;

compenseert de kosten aldus dat iedere partij de eigen kosten draagt;

in conventie en in reconventie:

verklaart dit vonnis tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

wijst af hetgeen meer of anders is gevorderd.

Aldus gewezen door mr. T.K. Hoogslag, kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 8 januari 2010 in tegenwoordigheid van de griffier.

Heeft u met betrekking tot **reden ontslag op staande voet** vragen of rechtshulp nodig, kunt u altijd bellen met onze ontslagspecialisten op

0900 – 123 73 24

(kantooruren) of mailen naar
info@ontslagspecialist