

RECHTSPRAAK

AVR Afvalverwerking BV/werknemer

Voorwaardelijke ontbinding bij ernstig vermoeden van fraude leidt tot C=0,5

Werknemer is sinds 1 november 1990 in dienst van AVR in de functie van wachtchef. In het kader van een kostenbesparingsonderzoek is door AVR geconstateerd dat werknemer overuren declareerde, maar dat hij hiervoor in werkelijkheid geen werkzaamheden heeft verricht. Geconfronteerd met deze fraudeverdenking zou werknemer erkend hebben dat hij deze uren had gedeclareerd. AVR heeft - vanwege het lange dienstverband met werknemer - gekozen voor beëindiging middels een vaststellingsovereenkomst zonder aangifte te doen bij de politie. Werknemer heeft de nietigheid van de vaststellingsovereenkomst ingeroepen. Werknemer betwist dat hij te veel uren zou hebben gedeclareerd en stelt dat hij dit kan aantonen aan de hand van inloggegevens die AVR in bezit heeft. Thans verzoekt AVR voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. AVR heeft gesteld dat zij thans niet meer bezit over de inloggegevens van werknemer, waardoor het verhaal van werknemer - te weten dat hij veel 'overuren' vanuit huis heeft verricht - niet kan worden gecontroleerd. AVR had er als grote werkgever met juridisch rechtsbijstand van op de hoogte moeten zijn dat werknemer mogelijk inzage zou verlangen van deze gegevens, zodat overschrijving na uitdiensttreding voor risico van AVR dienst te komen. De kantonrechter overweegt nog het volgende. De werkgever die de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden, zoals fraude, wil beëindigen dient zich te realiseren dat zijn beslissing grote consequenties met zich brengt. Niet alleen raakt de werknemer zijn baan kwijt, maar tevens zingt in het bedrijf, doorgaans in de branche en in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer rond dat hij wegens fraude is ontslagen. Dat is zeer ingrijpend en de kans is bepaald niet ondenkbeeldig dat hierdoor aan de werknemer in de toekomst een zweem van criminaliteit kleeft waar hij niet of nauwelijks meer van afkomt. Dat alles zonder een deugdelijk (recherche)onderzoek en zonder dat er sprake is van een behoorlijke met waarborgen omklede procedure. Om die reden durft de kantonrechter, in het geval van een dringende reden zoals fraude, wel de stelling aan dat de werkgever de tijd moet nemen voor een deugdelijk onderzoek en de werknemer, desgewenst, ook in de gelegenheid moet stellen juridische bijstand te vragen en hem moet aanbieden van het belastende materiaal kennis te nemen. De werknemer dient in de gelegenheid te worden gesteld documenten uit het bedrijf van de werkgever op te vragen en deze te kunnen bestuderen zodat hij de verwijten van fraude kan pareren. Dit alles maakt dat voor ontbinding wegens een dringende reden geen plaats is.

Wel acht de kantonrechter sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Gelet op de twee onder ede door werknemers leidinggevend en afgelegde verklaringen alsmede de door AVR overgelegde bewijsstukken is duidelijk dat werknemer er niet in voldoende mate in is geslaagd het ernstige vermoeden van fraude weg te nemen. In het kader van de beoordeling op grond van gewijzigde omstandigheden blijft dit staan en is het argument van de ontbrekende inloggegevens onvoldoende om van de onschuld van werknemer uit te kunnen gaan. In die zin is er sprake van verwijtbaarheid aan zijn kant, nu niet kan worden uitgesloten dat werknemer heeft gefraudeerd. Van belang is voorts dat er geen verdere onderzoeksmogelijkheden zijn. De persoonlijke omstandigheden van werknemer en diens verwijtbaarheid leiden tot een C=0,5 (€ 61.000).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-01-2010

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2010:BL0220

Zaaknummer: 1055067

Wetsartikelen: 7:685 BW