

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door urenregistratie te manipuleren waardoor hij in een periode van drie maanden 39 uur meer krijgt betaald dan hij heeft gewerkt. Geen kortere ontbindingstermijn, omdat de ernstige verwijtbaarheid voldoende is gecompenseerd met de ontzegging van de transitievergoeding.

Werknemer is sinds 2006 in dienst. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen (e-grond). Daartoe wordt aangevoerd dat werknemer stelselmatig later is uitgelogd dan hij feitelijk is betrokken, waardoor hij in een periode van drie maanden 39,5 uur minder heeft gewerkt dan hij betaald heeft gekregen. Werknemer betwist dat hij gefraudeerd heeft en stelt onder meer dat hij eerst een waarschuwing had moeten krijgen in plaats van dat meteen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt aangestuurd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aannemelijk is dat werknemer een aantal keren zijn vertrektijd in zijn voordeel bewust heeft gemanipuleerd. Meegewogen wordt dat de producent/installateur van het Protime-systeem heeft verklaard dat de verschillen tussen de daadwerkelijke vertrektijd en de registratietijd niet door technische storingen zijn veroorzaakt, dat werknemer niet heeft betwist dat verschillen alleen bij hem en niet bij collega's voorkwamen en dat werknemer stelt dat hij regelmatig de registratie controleert. Als ze anders dan door zijn eigen toedoen afwijkend zijn, zou hij dat gemeld hebben. Zijn manipulaties hebben ertoe geleid dat werknemer over een periode van drie maanden meer dan 39 uur te veel heeft opgegeven en betaald heeft gekregen voor uren die hij niet heeft gewerkt. De gevolgen voor hem persoonlijk zijn zeer ingrijpend, maar hij is er ten volle verantwoordelijk voor omdat hij die overtredingen zonder enige moeite achterwege had kunnen laten. Dit is erg genoeg om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Daaraan doet niet af dat hij nooit is gewaarschuwd, want het gaat hier om overtredingen waarvan iedereen moet inzien dat die als het er in korte tijd zoveel zijn en tot een zo forse benadeling van de werkgever leiden, zeer hoog worden opgenomen. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat hem het recht op de transitievergoeding wordt ontzegd. Het eindtijdstip van de arbeidsovereenkomst wordt met inachtneming van de wettelijke maatstaf gesteld op 30 november 2016 (drie maanden opzegtermijn, duur van de procedure 56 dagen). De ernstige verwijtbaarheid is voldoende gecompenseerd met de ontzegging van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2016

Zaaknummer: 5273088