

## RECHTSPRAAK

***Niet is komen vast te staan dat parkeewachter zich schuldig heeft gemaakt aan fraude. Wel ontbinding wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is kennelijk niet in staat om zijn gedrag te verbeteren en zich te onthouden van het maken van beledigende opmerkingen.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2016 bij InPublic B.V. in dienst getreden in de functie van parkeewachter. Werknemer beschikte over een parkeerpas om daarmee de parkeergarages (gratis) in en uit te kunnen rijden. Werknemer diende na zijn werkdag de door hem gewerkte uren in te voeren in het digitale systeem PMS. Gedurende het dienstverband heeft werknemer een drietal officiële waarschuwingen gehad voor zijn houding en gedrag jegens bezoekers en collega's. InPublic heeft onderzoek gedaan naar de door werknemer in Dyflexis genoteerde werktijden over de periode van februari tot 22 april 2020 en de logtijden die in PMS waren geregistreerd. Op 8 juli heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer met betrekking tot de door hem geschreven uren. InPublic verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de e-grond wegens fraude.

*Oordeel**e-grond*

Het door InPublic beoogde gebruik van de parkeerpas en daarmee de in- en uitrijregistratie in PMS is (zeker) niet waterdicht. Werknemer kon zelf bepalen op welk moment van de dag hij de drie geplande diensturen werkte in de parkeergarage aan de Cilinderstraat. Dit betekent dat voor zover werknemer in die garage op andere tijden heeft gewerkt dan waarop hij in Dyflexis was ingeroosterd, dat niet tot de conclusie kan leiden dat hij op enigerlei wijze heeft gefraudeerd met werktijden. InPublic heeft meegedeeld dat de vermelde in- en uitrijtijden wel afkomstig zijn uit PMS, maar dat zij geen uitdraai heeft gemaakt van die logtijden en dat zij nu niet meer over die gegevens beschikt omdat die gegevens al na drie maanden worden overschreven. Bovendien heeft InPublic nog gesteld dat er geen steekproeven worden gehouden bij de werknemers en dat er altijd volledig op goed vertrouwen wordt gewerkt. Het voorgaande betekent reeds dat het voor zowel de kantonrechter als voor werknemer niet mogelijk is om te controleren of de diverse in- en uitrijtijden op het door InPublic verstrekte overzicht correct zijn. Er moet dan ook van uit worden gegaan dat werknemer regelmatig werd opgeroepen om tijdens zijn diensten naar andere parkeergarages af te reizen. Tussen partijen staat vast dat het niet mogelijk is om die (rooster)wijzigingen in Dyflexis in te voeren, ingeval

die wijzigingen zich tijdens de reguliere diensturen voordoen. Een en ander komt voor rekening en risico van InPublic. Ook dit doet afbreuk aan de betrouwbaarheid van het overzicht. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat diverse feiten en omstandigheden in aanzienlijke mate afbreuk doen aan de betrouwbaarheid van het overzicht. De kantonrechter kan dan ook niet op dit overzicht afgaan, terwijl de door InPublic gestelde urenfraude volledig op dit overzicht is gebaseerd. InPublic heeft niet kunnen aantonen dat werknemer zijn arbeidsuren onjuist (te hoog) heeft geregistreerd in Dyflexis, laat staan op structurele basis. Een en ander leidt tot de slotsom dat niet is komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan (uren)fraude. Het ontbindingsverzoek dat gebaseerd is op de e-grond dient dan ook afgewezen te worden.

### *g-grond*

Gelet op de omstandigheid dat de houding en het gedrag van werknemer regelmatig te wensen overlieten, hij in een relatief korte periode al drie (officiële) waarschuwingen had gekregen wegens het in strijd handelen met de binnen InPublic geldende arbeidsvoorschriften en voor de wijze waarop hij zich zowel mondeling als schriftelijk uitliet jegens diverse personen en werknemer in maart van dit jaar zelfs nog een derde en laatste waarschuwing opgelegd had gekregen met een laatste kans, moet ervan uitgegaan worden dat het vertrouwen van InPublic in werknemer al flink beschadigd was voordat het gesprek op 8 juli 2020 plaatsvond. InPublic heeft werknemer op 29 maart 2020 ook een verbetertraject opgelegd met als (primair) doel het verbeteren van zijn houding en gedrag en het in de toekomst voorkomen van beledigende, denigrerende en/of racistische opmerkingen. Dat werknemer dat verbetertraject niet heeft willen ondertekenen vanwege de daaraan door InPublic verbonden arbeidsrechtelijke gevolgen in geval van het niet behalen van de doelstellingen betekent niet dat van dat traject “dus” geen sprake (meer) is. Dat het traject niet of nauwelijks van de grond is gekomen is het gevolg van de ziekmelding door werknemer enkele weken later. De kantonrechter is van oordeel dat zowel werknemer als zijn echtgenote zich in het gesprek van 8 juli 2020 op onacceptabele wijze heeft uitgelaten. De wijze waarop dat gesprek door werknemer is gevoerd gaat alle perken te buiten en is wederom in strijd met de eerdere waarschuwingen en het verbetertraject. Desondanks is werknemer weer in de fout gegaan. Op basis van het voorgaande moet vastgesteld worden dat werknemer kennelijk niet in staat is om zijn houding en gedrag te verbeteren en zich te onthouden van het maken van beledigende opmerkingen. Werknemer heeft na het gesprek ook niets ondernomen om de verstandhouding tussen partijen te verbeteren. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van InPublic redelijkerwijs niet geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ligt herplaatsing van werknemer bij InPublic niet in de rede. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van InPublic tot ontbinding op de g-grond zal toewijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-09-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:8786

**Zaaknummer:** 8662725 VZ VERZ 20-14775

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** E.M.Y. Sorensen en M.J. Blom

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW