

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens urenfraude terecht gegeven. Verlies transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Kantonrechter kent een gedeeltelijke transitievergoeding (een kwart daarvan) toe.*Feiten*

Werknemer is op 31 oktober 1983 in dienst getreden bij de gemeente. Hij verrichtte laatstelijk werkzaamheden in de buitendienst van de gemeente als medewerker ruimte. De gemeente heeft werknemer op 7 april 2020 op staande voet ontslagen wegens urenfraude. De fraude bestaat uit het structureel uitklokken voor een collega terwijl die collega zijn werkzaamheden die dag al had gestaakt en uit het voor werknemer (in de pauze) laten inklokken door een collega waardoor een pauze van dertig minuten werd geregistreerd terwijl werknemer langer met pauze ging. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

*Oordeel**Onverwijldheid*

In dit geval hebben functionarissen van de gemeente voor het eerst vermoedens over de urenfraude geuit in het gesprek van 1 april 2020, waarna verklaringen zijn afgelegd. Naar aanleiding hiervan is werknemer direct geschorst. Het mag zo zijn dat hij aan hem verweten gedragingen meteen heeft erkend, waarmee de bewijsbare zekerheid van die gedragingen al wel vaststond, maar het is begrijpelijk dat de gemeente met het oog op de aard van de daarop af te stemmen sanctie eerst nog de verklaringen van de werknemers met elkaar wilde vergelijken alsook met de gegevens uit het (klok)systeem, om daarmee volledig zicht te krijgen op de omvang van de urenfraude. Ook mocht de gemeente juridisch advies inwinnen en daarvoor enige tijd nemen. Onweersproken staat vast dat er op 3 en 5 april 2020 daadwerkelijk contact is geweest tussen de gemeente en de advocaat. Evenmin is weersproken dat het tot ontslag bevoegde orgaan van de gemeente, het college van burgemeester en wethouders, niet eerder dan op de vergadering van dinsdag 7 april 2020 tot het verlenen van ontslag over kon gaan. Aangenomen wordt dat pas op dat moment alle sinds 1 april 2020 verzamelde gegevens en adviezen daadwerkelijk ter kennis zijn gekomen van dit orgaan en dat op basis daarvan tijdens de vergadering van 7 april 2020 het ontslagbesluit is genomen dat vervolgens ook direct ter kennis van werknemer is gebracht. Gelet op al het voorgaande en het feit dat tussen het moment dat het vermoeden van de verweten handelingen werd geuit en het daadwerkelijke ontslag op staande voet niet meer dan zes dagen is verstreken, terwijl in de

tussentijd door middel van de schorsing de ernst van de ontstane situatie al wel aan werknemer duidelijk is gemaakt, wordt geoordeeld dat de gemeente met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld en het ontslag op staande voet onverwijld is verleend.

Dringende reden

Uit de verklaringen van beide werknemers volgt dat sprake was van een wederdienst en dat werknemer bewust en ten onrechte niet gewerkte tijd als werktijd heeft laten registreren voor zowel hemzelf als voor x, waarmee een financieel voordeel is verkregen. Daarmee is sprake van urenfraude. De gemeente heeft voldoende onderbouwd dat haar integriteitsbeleid is verwerkt in een gedragscode, die is opgenomen in het personeelshandboek en dat werknemer in strijd hiermee heeft gehandeld. Wat daar verder ook van zij, in dit geval wordt het niet relevant geacht of er wel of geen interne gedragsregels binnen de gemeente aanwezig zijn nu het geheel voor zichzelf spreekt dat een werknemer eigen arbeidsuren niet manipuleert. Bovendien hebben zich ten aanzien van werknemer in het verleden al vergelijkbare incidenten voorgedaan. De integriteit van werknemer stond eind 2015 al ter discussie vanwege plichtsverzuim en aan hem is daarvoor een voorwaardelijk strafontslag met een proefperiode van twee jaar gegeven. In 2016 is werknemer wederom op zijn handelwijze aangesproken. Hij was dan ook voldoende gewaarschuwd en hij had zich er bewust van moeten zijn dat de gemeente verdere stappen zou (kunnen) ondernemen wanneer er een nieuw (vergelijkbaar) incident zou plaatsvinden. Werknemer heeft herhaalde malen onjuiste arbeidsuren van zowel x als van zichzelf geregistreerd dan wel laten registreren, waardoor de gemeente ten voordele van werknemer aanmerkelijk nadeel had kunnen lijden. Aan werknemer is nog de kans gegeven om schoon schip te maken maar ook hiervan heeft hij geen gebruik gemaakt nu hij tijdens het gesprek op 1 april 2020 zaken heeft verzwegen. Al met al wordt het ontslag op staande voet rechtsgeldig geacht.

Transitievergoeding

In dit geval is het verlies van de gehele transitievergoeding, waarbij werknemer volkomen plotseling geheel met lege handen op straat komt te staan, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Daarbij is van belang dat sprake is van een zeer lang dienstverband van 37 jaar, dat werknemer 61 jaar oud is en reeds tegen de pensioengerechtigde leeftijd aanloopt, dat hij een eenzijdig arbeidsverleden heeft en geen of beperkte scholing heeft gehad. Daarnaast speelt ook mee dat werknemer kostwinner is, dat hij tot op heden nog geen nieuwe baan heeft kunnen vinden en dit er vanwege de coronacrisis niet makkelijker op is geworden. Onder deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een gedeeltelijke transitievergoeding toe te kennen, die wordt bepaald op een kwart daarvan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-09-2020

Zaaknummer: