

RECHTSPRAAK

Frauderen met urenverantwoording door werknemer is niet komen vast te staan en levert daarmee geen dringende reden voor ontslag op staande voet op, temeer nu het camerasysteem waarop werkgeefster haar stelling baseert niet sluitend is.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met het exploiteren van 62 bedrijven, waarbij ongeveer 900 werknemers werkzaam zijn. Werknemer is op 2 maart 2020 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van assistent-manager. Administratief is werknemer ondergebracht bij bedrijf X, maar feitelijk verrichtte hij zijn werk bij bedrijf Y. In zijn functie gaf werknemer leiding aan dertien medewerkers. Medio augustus 2020 is de direct leidinggevende van werknemer voor drie weken op vakantie gegaan. Vanaf medio augustus 2020 is een nieuwe assistent-manager op de afdeling 'food' bij werknemer gestart. Op 8 september 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden met de regiomanager, de leidinggevende en de assistent-manager. In dat gesprek heeft werknemer aangekaart dat het personeel producten uit de shop nuttigde hetgeen door de regiomanager als diefstal werd betiteld. Er is toen gesproken over het hanteren van een zero-tolerancebeleid. Het te laat komen van personeel is eveneens besproken. Een dag later is in de werknemers-groepsapp door de leidinggevende aan alle medewerkers medegedeeld dat alles wat weg moet, ook weg gaat en dat er niets meer mag worden genuttigd of meegenomen. Hij vermeldt daarin ook dat hij in het verleden zelf deze regel heeft overtreden. Vervolgens heeft de assistent-manager bij de regiomanager en de leidinggevende gemeld dat werknemer fraudeert met de uren. Hij was in haar optiek meer niet dan wel aanwezig. Zij geeft aan dat werknemer op 'onze locatie' niet op papier stond en zij daardoor geen inzicht had in de dagelijkse hoeveelheid uren in het personeelsinformatiesysteem. Zij kon wel zien hoeveel uren werknemer op weekbasis maakte. Zij verklaart hiervan te zijn geschrokken nu daarin 40, 42, 46 en soms wel 50 uren stonden. Naar aanleiding van deze melding heeft werkgeefster het Quality Assurance Team ingeschakeld om de melding te onderzoeken. Op 15 september 2020 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen wegens het frauderen met de urenverantwoording in de periode van 17 augustus 2020 tot en met 8 september 2020. Werkgeefster heeft het gegeven ontslag aan werknemer bevestigd in de brief van 17 september 2020. Daarin vermeldt werkgeefster onder meer dat er in voormelde periode 143 gewerkte uren staan geregistreerd, terwijl werknemer in werkelijkheid 113 uur en 21 minuten heeft gewerkt. Er is hierdoor in totaal 29 uren en 39 minuten te veel ingeboekt, aldus werkgeefster. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. De

kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer toegewezen met uitzondering van de verzochte billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof stelt vast dat de op de papieren dienstroosters geregistreerde uren van werknemer over de periode 17 augustus tot en met 8 september niet corresponderen met de uren die in het digitale systeem staan. Ten bewijze van haar stelling legt werkgeefster een uittreksel van een (incomplete) uitdraai uit haar digitale systeem over. Het hof is van oordeel dat werkgeefster met het overleggen van dit uittreksel haar stelling onvoldoende heeft onderbouwd. De vermelding van het personeelsnummer impliceert niet dat de invoer door werknemer is gedaan. Zo staan in het overzicht registraties van werktijden op de werkdagen 25 augustus tot en met 29 augustus 2020 die op 29 augustus 2020 zijn ingevoerd om iets over 5.00 uur in de ochtend, met vermelding van het personeelsnummer van werknemer. Uit de door werkgeefster overgelegde cameragegevens blijkt dat werknemer die dag om 5.42 uur is aangekomen in het bedrijf. Het hof concludeert dat het verwijt van werkgeefster aan werknemer dat hij zijn uren in het digitale systeem niet juist heeft geregistreerd, in rechte niet is komen vast te staan. Daar komt bij dat werkgeefster de werkelijke werktijden van werknemer heeft gerelateerd aan de hand van de camerabeelden die zij heeft teruggekeken. Werknemer heeft betwist dat de aangehaalde camerabeelden uitsluitend hebben gegeven over de daadwerkelijke werktijden. Zo heeft hij in eerste aanleg aangegeven dat hij op 26 augustus 2020 10 uren heeft gewerkt, hetgeen correspondeert met het aantal uren dat is vermeld op het papieren dienstrooster. Hij geeft aan dat hij, in verband met een zieke werknemer, van 6.00 uur tot 8.00 uur heeft gewerkt en vervolgens van 13.30 uur tot 22.00 uur. De camerabeelden zijn alleen van de middagstart- en eindtijd, ervan uitgaande dat er voor werknemer per werkdag maar één begin- en eindtijd was. Dit controlesysteem is daardoor, naar het oordeel van het hof, niet sluitend. In rechte is dan ook niet komen vast te staan dat werknemer in de betreffende periode niet meer dan het door werkgeefster gestelde aantal uren heeft gewerkt. Het bovenstaande neemt niet weg dat de cameragegevens erop duiden dat het papieren dienstrooster op een aantal dagen gecorrigeerd had moeten worden, omdat werknemer later arriveerde of vroeger wegging. Een en ander duidt dan ook meer op gemakzucht, slordigheid of soms een vergissing. Van enige substantiële fraude is naar het oordeel van het hof geen sprake. Een waarschuwing was wel op zijn plaats geweest. Werkgeefster stelt dat werknemer tijdens het gesprek van 8 september 2020 expliciet is gewezen op de sanctie die staat op onregelmatigheden en op de voorbeeldfunctie die hij moet vervullen. Het is echter komen vast te staan dat werknemer in dat gesprek niet persoonlijk op enig gedrag is aangesproken. Het hof concludeert dan ook dat werknemer niet is gewaarschuwd in die zin dat hij zijn uren nauwkeurig(er) moet bijhouden en moet corrigeren. Het hof oordeelt dat aan het gegeven ontslag op staande voet geen dringende reden ten grondslag ligt.

Billijke vergoeding

Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer op staande voet te ontslaan zonder dat daarvoor een dringende reden aanwezig

was. Werknemer is niet eerst gewaarschuwd en de papieren roosters zijn niet in het onderzoek betrokken. Werkgeefster heeft haar conclusies gebaseerd op (onvolledig onderzochte) registraties van werktijden op tijdstippen waarop werknemer volgens de camerabeelden niet aanwezig was. Daarmee is werkgeefster naar het oordeel van het hof niet op zorgvuldige wijze tot haar conclusie gekomen dat fraude is gepleegd. In rechte is voorts niet komen vast te staan dat de in het dienstrooster geregistreerde werkuren van werknemer in hoge mate afwijken van zijn feitelijke werkuren in de betreffende periode. Werkgeefster heeft aangifte bij de politie gedaan en heeft de fraude in het register, door partijen aangeduid als *'register fraude-aanpak van de detailhandel'* gemeld. Het gevolg daarvan was, aldus werknemer tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep, dat hij niet aan een nieuwe baan kon komen. Door het ontslag op staande voet en de beschuldigingen van fraude heeft werknemer niet alleen financiële problemen gekregen maar ook privé de nodige problemen ondervonden. Het hof is van oordeel dat werknemer op grond van het vorenstaande aanspraak kan maken op een billijke vergoeding, ondanks de korte duur van het dienstverband. Rekening houdend met alle feiten en omstandigheden van het geval, inclusief de hoogte van de transitievergoeding, is het hof van oordeel dat het verzochte bedrag een passende compensatie is voor het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd met uitzondering van de afwijzing van de billijke vergoeding. Dit verzoek wijst het hof alsnog toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2924

Zaaknummer: 200.291.647_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: M.J.W. Hoek en D.M. Gijzen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW