

RECHTSPRAAK

Werkgeefster stelt dat er sprake is van ‘dagdieverij’ en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond. Ontbinding op de e-grond omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten door zichzelf op negentien werkdagen te registreren, terwijl hij in werkelijkheid op die werkdagen een groot deel van de dag afwezig is geweest en geen of nauwelijks werkzaamheden heeft verricht.

Feiten

Werknemer is op 5 maart 2013 bij Fluor B.V. (hierna Fluor) in dienst getreden. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 4.569,17 bruto per vier weken, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 8,33% dertiende maand. Fluor is een bedrijf dat projecten uitvoert op het gebied van engineering, inkoop, constructie, onderhoud en het managen van grote projecten. Tijdens de corona-epidemie hebben de werknemers van Fluor hun werkzaamheden in beginsel vanuit huis verricht. Bij e-mail van 21 februari 2022 heeft Fluor aan haar werknemers meegedeeld dat vanaf 18 februari 2022 van de werknemers wordt verwacht dat zij 50% van de arbeidstijd thuis werken en 50% op kantoor. De werknemers van Fluor betreden en verlaten het bedrijfspand via de hoofdingang. Zij kloppen in bij aankomst en kloppen uit bij vertrek met een persoonlijke pas. Ook binnen het pand moeten diverse deuren met de pas worden geopend. Er is ook een nooddeur (patiodeur) naar het parkeerterrein. Deze heeft geen paslezer. De nooddeur moet dicht blijven, tenzij sprake is van een noodsituatie. Aan de hand van onderzoek heeft Fluor geconstateerd dat werknemer meerdere malen via de nooddeur het pand heeft verlaten. Fluor spreekt werknemer hier op aan. Werknemer reageert door te stellen dat hij meerdere keren naar een nabijgelegen tankstation is gegaan dat niet op loopafstand ligt om sigaretten te kopen en dat hij vervolgens is teruggekeerd. Nadat partijen er niet in zijn geslaagd een minnelijke regeling te treffen verzoekt Fluor ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat uit onderzoek is gebleken dat werknemer op negentien werkdagen zichzelf heeft geregistreerd in het bedrijfssysteem als ‘ingelogd’ en ‘aanwezig’, terwijl hij feitelijk een groot deel van de werkdag niet op de bedrijfsvestiging aanwezig is geweest en geen of nauwelijks werkzaamheden heeft verricht en hij over zijn afwezigheid onwaarheden heeft verkondigd. Werknemer verzoekt de ontbinding af te wijzen, dan wel toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 250.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat aan de hand van het bewijsmateriaal (toegangsrapportage en

camerabeelden) voldoende vaststaat dat werknemer gedurende de meestal langdurige tijdsintervallen niet in het bedrijfspan aanwezig is geweest. De kantonrechter wijst het verweer van werknemer, dat de rapportage niet als bewijs kan dienen omdat het onderzoek niet transparant en onafhankelijk zou zijn uitgevoerd, af. De kantonrechter vindt dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer in de betreffende periodes van afwezigheid niet (of in ieder geval nauwelijks) heeft gewerkt en dat hij zich daarmee schuldig heeft gemaakt aan 'dagdieverij', zoals door Fluor gesteld. De kantonrechter is van oordeel dat alleen al de 'dagdieverij' als (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten moet worden aangemerkt, zodanig dat van Fluor in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek van werknemer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:6301

Zaaknummer: 9886313\AO VERZ 22-45

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: B.R.J. Rothuizen en L. Elbers

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 BW, 7:671b BW