

RECHTSPRAAK

Schorsing groepsleider schippersinternaat onterecht. Werkgever moet werknemer rehabiliteren.*Feiten*

Werknemer is in december 2004 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Stichting Limena. Limena heeft als doelstelling het huisvesten, verzorgen en opvoeden van schipperskinderen. Werknemer is werkzaam als groepsleider, waarmee hij verantwoordelijk is voor een aantal jongeren van wie de ouders varen en daardoor niet de dagelijkse zorg kunnen verlenen aan hun kinderen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Schippersinternaten van toepassing. Op grond van die cao is ook de cao Jeugdzorg van toepassing. In oktober 2022 hebben partijen met elkaar gesproken, omdat bij Limena het vermoeden is ontstaan dat werknemer minder uren zou hebben gewerkt dan waarvoor hij is uitbetaald. Aan werknemer is meegedeeld dat hij zich op 21 oktober 2022 diende te verantwoorden over zijn gewerkte uren en dat hij tot dat moment geen werkzaamheden mocht uitvoeren volgens het rooster. Op 21 oktober 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Daarin is onder meer naar voren gekomen dat de feitelijke aankomst- en vertrektijden van werknemer, zoals te zien op camerabeelden, niet overeenkomen met de schriftelijke urenlijst. Werknemer heeft vervolgens aangegeven dat hij volgens zijn eigen berekening in september 2022 juist 5,5 uur meer heeft gewerkt dan het rooster voorschrijft. Op 17 november 2022 heeft werknemer zijn werkzaamheden bij Limena weer hervat. Op 22 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer eist veroordeling van Limena om onder meer aan alle ouders van wie de kinderen verblijven op de afdeling van werknemer en aan alle collega's schriftelijk te communiceren dat werknemer ten onrechte is geschorst, op straffe van een dwangsom. Werknemer beroept zich onder andere op artikel 3.9 sub e van de cao Jeugdzorg, waaruit volgt dat werknemer gerehabiliteerd moet worden, wat betekent dat de werkgever officieel laat weten dat de werknemer onterecht is geschorst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onterecht is geschorst. Dit heeft te maken met de aanleiding van de schorsing, het onvoldoende toepassen van hoor en wederhoor en de uitslag van het onderzoek. Allereerst heeft Limena de kantonrechter er niet van kunnen overtuigen dat zij gerechtvaardigd het vermoeden heeft gekregen dat werknemer minder uren werkte dan waarvoor hij betaald kreeg. Dat de leidinggevende van werknemer er op of kort na 22 september 2022 van op de hoogte raakte dat werknemer niet op de groep aanwezig was, terwijl hij er wel had moeten zijn, had naar het oordeel van de kantonrechter een aanleiding moeten zijn hierover het gesprek met werknemer aan te gaan. Dit volgt ook uit de cao. Limena

heeft dit niet gedaan, maar wel besloten camerabeelden te bekijken om na te gaan of werknemer zijn uren in de maand september 2022 had gemaakt. Werknemer is pas op 18 oktober 2022 met de constatering geconfronteerd, zonder dat aan hem de camerabeelden zijn getoond. Limena had kennelijk voordat ze het gesprek met werknemer aanging al besloten dat ze hem na het gesprek naar huis zou sturen om het een en ander uit te zoeken. Werknemer heeft hiermee geen adequate kans gekregen de schorsing te voorkomen. Limena had zich juist, gelet op de aard van de functie van werknemer, moeten realiseren dat het goed mogelijk is dat een deel van de werkzaamheden zich niet op de locatie van het tehuis afspeelt. Uiteindelijk heeft Limena het standpunt van werknemer dat hij in de betreffende maand te veel heeft gewerkt in plaats van te weinig, niet gemotiveerd betwist. In rechte kan er niet van worden uitgegaan dat werknemer zich voor uren liet uitbetalen die hij niet daadwerkelijk werkte. Het enige wat dan nog resteert is het verwijt dat werknemer zich niet heeft gehouden aan het beleid urenregistratie. De kantonrechter acht op basis van de door werknemer overgelegde verklaringen van collega's voldoende aannemelijk geworden dat het gebruikelijk was dat niet alle min-uren en/of overuren geregistreerd werden, maar dat er binnen de locatie van werknemer een cultuur heerste waarbij erop vertrouwd werd dat het personeel naar eer en geweten omging met het aantal te werken uren. In de praktijk kwam dat erop neer dat als een werknemer de ene dag wat langer aan het werk was, hij dat op een andere dag compenseerde, zonder dit te registreren of vooraf toestemming te vragen aan de leidinggevende. Onder deze omstandigheden bestond er geen deugdelijke grond voor een schorsing. Dit leidt ertoe dat werknemer gerehabiliteerd moet worden. Dit betekent dat Limena officieel moet laten weten dat werknemer onterecht is geschorst. Limena wordt veroordeeld tot het afgeven van de door werknemer gewenste verklaring.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:3457

Zaaknummer: 10339803

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: L.P. Quist en A.J.C. van Bommel

Wetsartikelen: 7:628 BW