

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege sjoemelen met de urenregistratie houdt stand.*Feiten*

Werknemer is op 23 januari 2006 in dienst getreden bij werkgever, een glastuinbouwbedrijf. Werkgever betaalt de lonen op basis van een urenregistratie. Werknemer was op grond van zijn functie als manager arbeid eindverantwoordelijk voor een juiste urenregistratie van de personeelsleden. Werknemer gaf nieuwe medewerkers een toelichting op de urenregistratie en hij controleerde wekelijks de uren van de medewerkers. Hij kon handmatig wijzigingen aanbrengen in de urenregistratie. Van 2 december tot en met 19 december 2022 heeft werkgever drie verborgen camera's geplaatst in de kantine, rookruimte en de terminal. Op 21 december 2022 is werknemer mondeling en bij brief voorwaardelijk op staande voet ontslagen vanwege onder andere fraude met de urenregistratie. Werknemer heeft de voorgelegde vaststellingsovereenkomst niet geaccepteerd en is op 23 december 2022 op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en uitbetaling van de dertiende maand. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Werkgever heeft aangevoerd dat hij eind november 2022 het vermoeden kreeg dat werknemer sjoemelde met de urenregistratie. Werkgever heeft voortvarend gehandeld vanaf het moment dat hij gegronde vermoedens had dat werknemer sjoemelde met de urenregistratie. Werkgever heeft vrijwel meteen camera's opgehangen (van 2 december tot en met 19 december 2022) en op 21 december 2022 heeft werkgever werknemer geconfronteerd met zijn bevindingen die volgens hem uit de camerabeelden bleken. Werknemer is die dag voorwaardelijk ontslag aangezegd en aangezien hij niet akkoord is gegaan met het voorstel van werkgever, heeft werkgever hem vervolgens op 23 december 2022 ontslagen. Daarnaast is het hof van oordeel dat werkgever niet disproportioneel heeft gehandeld ten aanzien van de camerabeelden. Hij heeft slechts gedurende een beperkte periode camera's opgehangen op drie plekken die nodig waren voor het onderzoek. Maar ook als de conclusie zou moeten zijn dat de camerabeelden moeten kwalificeren als onrechtmatig verkregen bewijs, dan wil dat nog niet zeggen dat daarop geen acht mag worden geslagen. De kantonrechter is uitgegaan van de door werkgever beschreven aan- en afmeldprocedure, omdat deze niet door werknemer was betwist. De kantonrechter heeft daarom als uitgangspunt genomen dat de arbeidskrachten zich omkleeden vóór de

aanmelding bij het systeem en direct na aanmelding aan het werk gaan. Wanneer de werkzaamheden worden beëindigd moeten de arbeidskrachten zich eerst afmelden en zich vervolgens omkleden. Werknemer heeft aangevoerd dat dit de procedure is voor kasmedewerkers. Hij heeft vermeld dat hij zich al direct na binnenkomst aanmeldde. Daarmee staat dus vast dat hij is afgeweken van de aan- en afmeldprocedure en dat is ook te zien op de camerabeelden. Werknemer heeft het klaarblijkelijk zelf gerechtvaardigd geacht om af te wijken van de aan- en afmeldprocedure, omdat hij (naar eigen zeggen) vanaf het moment van binnenkomst al bezig was met het beantwoorden van vragen van de arbeidskrachten en omdat dit ook doorging in de pauzes. Werknemer heeft echter niet aangevoerd dat hij toestemming had van werkgever om af te wijken van de aan- en afmeldprocedure. Hij heeft dat kennelijk zelf besloten, zonder enig overleg met werkgever. Omdat de arbeidskrachten worden betaald op basis van de urenregistratie, had werkgever een groot belang bij de aan- en afmeldprocedure. Het hof acht dan ook de door werknemer gegeven verklaring onvoldoende aannemelijk. Niet is gebleken dat binnen werkgever losjes werd omgegaan met de registratie van de uren. Ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer maken niet dat werkgever had moeten volstaan met een lichtere maatregel.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:4261

Zaaknummer: 200.328.826_01

Rechters: M. van Ham, A.P. Zweers-van Vollenhoven en R.J. Voorink

Advocaten: E.F. Gomes en E. Thijssen

Wetsartikelen: 7:677 BW