

RECHTSPRAAK

Deka/werknemer

Ontbindingsverzoek wegens manipulatie urenadministratie en veronachtzaming richtlijnen voor uitreiking waardecheques afgewezen

Werknemer (55 jaar) is op 6 januari 1992 bij (de rechtsvoorgangster van) Deka in dienst getreden, laatstelijk in de functie van bedrijfsleider. Onderdeel van de functie van werknemer is de registratie van de door de medewerkers gewerkte uren aan de hand van hun klokkaarten en de administratie van hun ziekte-uren, (kort- en bijzonder)verlofuren en opleidingsuren. Werknemer is op 9 augustus 2010 uitgevallen voor zijn werkzaamheden wegens een rughernia. Hij is op 26 augustus 2010 aan zijn rug geopereerd. Werknemer is vanaf 29 november 2010 begonnen met het verrichten van arbeidstherapeutische werkzaamheden. Vanaf 20 december 2010 heeft werknemer gedurende vier dagen per week voor vier uur per dag zijn eigen werkzaamheden voor Deka hervat. Op 21 februari 2011 heeft Deka werknemer op non-actief gesteld wegens manipulatie van de urenadministratie van een aantal medewerkers en veronachtzaming van de richtlijnen voor de uitreiking van waardecheques aan het personeel. Thans verzoekt Deka ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens veranderingen in omstandigheden. Werknemer concludeert primair tot niet-ontvankelijkheid van Deka in haar verzoek respectievelijk tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek houdt geen verband met een opzegverbod. Voor zover het verzoek gebaseerd is op een verandering in omstandigheden, kan Deka in haar verzoek worden ontvangen. Deka heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling het verzoek tevens op een dringende reden gebaseerd. Werknemer is daardoor in zijn verweer geschaad, zodat Deka in zoverre niet ontvankelijk dient te worden verklaard in haar verzoek. De door Deka in het geding gebrachte schriftelijke verklaringen van een aantal van haar medewerkers, vormen op zichzelf onvoldoende onderbouwing van haar stelling dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan het willens en wetens manipuleren van de urenregistratie voor het door hem geleide filiaal van Deka. De drie door werknemer erkende fouten in de urenregistratie vormen onvoldoende grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Deka heeft ter zitting verklaard dat met betrekking tot de andere fouten in de urenadministratie geen vergelijking met klokkaarten heeft kunnen plaatsvinden, omdat Deka die klokkaarten niet in haar administratie heeft aangetroffen. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat hij de klokkaarten niet aan de personeelsadministratie heeft gestuurd. Gelet op het feit dat de klokkaarten, zoals Deka ter zitting uiteen heeft gezet, gedurende acht tot tien maanden op de personeelsadministratie worden bewaard om, bij een klacht van een

medewerker, te kunnen dienen als verificatie van de in het systeem ingevoerde uren, had het op de weg van Deka gelegen om eerder bij werknemer (of zijn plaatsvervanger) 'aan de bel te trekken' en navraag te doen naar de klokkaarten, toen deze niet arriveerden. Door dit niet te doen, heeft Deka het risico genomen dat de kaarten in het ongereede zouden raken. Het ontbreken van de klokkaarten in de personeelsadministratie dient daarom voor haar risico te komen. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat hij malversatie heeft gepleegd met de kerstcheques. Ook indien de door Deka gestelde toedracht zou komen vast te staan, dan vormt dit op zichzelf onvoldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2011:BQ6546

Zaaknummer: 502715 / AO VERZ 11-130

Rechters: C.E. van Oosten-van Smaalen

Advocaten: A.J.P. Schram en J.K. den Haan

Wetsartikelen: 7:685 BW