

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever verwijt werknemer dat hij frequent en structureel meer uren als werktijd heeft genoteerd dan hij daadwerkelijk heeft gewerkt. Bewijsopdracht voor werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2014 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van senior projectleider Speciaal Transport. Werknemer diende de door hem gewerkte uren elke vierwekenperiode te registreren op urenlijsten, zogenoemde urenverantwoordingsstaten (UVS). In de invulinstructie staat onder meer dat niet-factureerbare kantoor- of buitenactiviteiten van meer dan een half uur separaat vermeld dienen te worden. Werkgever heeft aan werknemer een auto ter beschikking gesteld, met daarin een blackbox die registreert wanneer hij vertrekt en stilstaat. Tijdens een gesprek op 18 september 2018 werd werknemer verweten dat hij heeft gefraudeerd met zijn urenregistratie. Er werd hem een urenanalyse in de vorm van een Excelsheet getoond van de periode van 4 juni 2018 tot en met 6 juli 2018 en hem gevraagd hierop te reageren. Vervolgens is werknemer verzocht de kamer te verlaten en is hem ongeveer een kwartier later meegedeeld dat hij op staande voet werd ontslagen. In eerste aanleg is het verzoek van werknemer tot een verklaring voor recht en toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.

Oordeel

Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat werkgever het beginsel van hoor en wederhoor heeft geschonden. Nog daargelaten de vraag of hiervan sprake is, oordeelt het hof dat het niet horen van werknemer niet kan leiden tot de conclusie dat het ontslag op staande voet om die reden vernietigbaar was. Het horen is geen voorwaarde voor het mogen geven van een ontslag op staande voet. Voorts dient beoordeeld te worden of het ontslag onverwijld is gegeven. Volgens werkgever is de directeur commerciële zaken op 18 september 2018 tegen het einde van de ochtend op de hoogte gesteld van de dringende reden. Dit is door werknemer niet betwist. Nu werknemer diezelfde middag is uitgenodigd voor een gesprek met de directeur commerciële zaken en ook diezelfde middag op staande voet is ontslagen, is het ontslag onverwijld gegeven. Werkgever verwijt werknemer dat hij frequent en structureel meer uren als werktijd heeft genoteerd dan hij daadwerkelijk heeft gewerkt. Het gaat hierbij om door werknemer genoteerde overuren. Het hof constateert dat in de ontslagbrief niet concreet wordt ingegaan op de manier waarop werknemer volgens werkgever meer uren heeft geschreven dan hij feitelijk heeft gewerkt. Het hof is derhalve van oordeel dat werknemer niet

hoefde te begrijpen dat de notering van de pauzetijden onderdeel uitmaakte van de dringende reden. Om die reden kan dit verwijt niet als onderdeel van de dringende reden worden beschouwd. Partijen twisten in het kader van de dringende reden onder meer over het doel van de functietoeslag die werknemer met ingang van 1 januari 2017 ontvangt. Werkgever stelt dat deze toeslag bedoeld is als compensatie voor kleine werkzaamheden zoals mailen en bellen na werktijd en heeft bewijs aangeboden van deze stelling. Werknemer stelt dat de toeslag bedoeld is als loonsverhoging. Het hof zal werkgever in de gelegenheid stellen bewijs te leveren van zijn stelling dat hij met werknemer heeft afgesproken dat de functietoeslag diende als compensatie voor kleine werkzaamheden, zoals mailen en bellen na werktijd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4089

Zaaknummer: 200.259.729_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: W.M.C.T. van den Bouwhuisen en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 7:677 BW