

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens manipuleren arbeidsuren in (klok)systeem terecht en onverwijld gegeven. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen, maar gedeeltelijke toewijzing transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 18 mei 1992 in dienst getreden bij de gemeente. In 2009 is werknemer zwaar disciplinair gestraft. Op 1 april 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden over het onterecht op verkeerde tijden in- en uitklokken of het later laten uitklokken door collega's. Werknemer heeft in dat gesprek toegegeven dat dit wel eens voorkwam. Na afloop van dit gesprek is werknemer conform de CAO Gemeenten tot nader order geschorst. De schorsing is door de gemeente bevestigd bij brief van 2 april 2020. Vervolgens is ook met collega's van werknemer gesproken. De gemeente heeft werknemer op 7 april 2020 op staande voet ontslagen vanwege de onterechte in- en uitklokmomenten. In deze procedure verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 193.646,73.

Oordeel

Onverwijldheid

De functionarissen van de gemeente hebben voor het eerst vermoedens over de urenfraude geuit in het gesprek van 1 april 2020, waarna verklaringen zijn afgelegd. Naar aanleiding hiervan is werknemer geschorst. Het mag zo zijn dat werknemer de aan hem verweten gedragingen meteen heeft erkend, maar het is begrijpelijk dat de gemeente met het oog op de aard van de daarop af te stemmen sanctie eerst nog de verklaringen van de werknemers met elkaar wilde vergelijken alsook met de gegevens uit het (klok)systeem, om daarmee volledig zicht te krijgen op de omvang van de urenfraude. Ook mocht de gemeente juridisch advies inwinnen en daarvoor enige tijd nemen. Gelet hierop en op het feit dat tussen het moment dat het vermoeden van de verweten handelingen werd geuit en het daadwerkelijke ontslag op staande voet niet meer dan zes dagen is verstreken, terwijl in de tussentijd door middel van de schorsing de ernst van de ontstane situatie al wel aan werknemer duidelijk is gemaakt, wordt geoordeeld dat de gemeente met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld en het ontslag op staande voet onverwijld is verleend.

Dringende reden

Vaststaat dat sprake is van onregelmatigheden in de urenregistratie waarvoor werknemer de verantwoordelijkheid draagt. Allereerst heeft de gemeente voldoende onderbouwd dat haar integriteitsbeleid is verwerkt in een gedragscode, en dat werknemer in strijd hiermee heeft gehandeld. Wat daar verder ook van zij, in dit geval wordt het niet relevant geacht of er wel of geen interne gedragsregels binnen de gemeente aanwezig zijn nu het geheel voor zichzelf spreekt dat een werknemer zijn arbeidsuren niet hoort te manipuleren. Bovendien hebben zich in het verleden al vergelijkbare incidenten voorgedaan. Werknemer had moeten beseffen dat zijn integriteit punt van aandacht was en hij aldus een gewaarschuwd man was. Op grond van de hiervoor vermelde omstandigheden komt de kantonrechter tot het oordeel dat de gedragingen van werknemer een dringende reden opleveren en dat van de gemeente redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De persoonlijke omstandigheden van werknemer waaronder zijn leeftijd en geringe kansen op de arbeidsmarkt, leiden in dit geval niet tot een ander oordeel.

Vergoedingen

Het voorgaande brengt mee dat de verzoeken van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen ernstige verwijtbaarheid opleveren, op grond waarvan een transitievergoeding evenmin verschuldigd is. In dit geval is het verlies van de gehele transitievergoeding echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Daarbij is van belang dat sprake is van een zeer lang dienstverband van 28 jaar, dat werknemer 53 jaar oud is en dat hij een eenzijdig arbeidsverleden heeft. Onder deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding om een gedeeltelijke transitievergoeding toe te kennen (een kwart).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-09-2020

Zaaknummer: