

## RECHTSPRAAK

***Bewijsvermoeden ontzenuwd dat werknemers aanmerkelijk minder uren hebben gewerkt dan opgegeven. Geen e-grond, wel g-grond wegens niet houden aan registratieregels en geen openheid van zaken. Ernstig verwijtbaar. Geen transitievergoeding.***

*Feiten*

In zijn tussenbeschikking van 15 mei 2018 heeft het hof drie werknemers toegelaten het bewijsvermoeden te ontkrachten dat zij aanmerkelijk minder uren bij DSR hebben gewerkt dan zij aan Fris & Rein Schoonmaakdiensten (hierna: F&R) hebben opgegeven. De beantwoording van de vraag of sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst en al dan niet zonder toekenning van de transitievergoeding, heeft het hof aangehouden totdat bewijslevering heeft plaatsgevonden. Werknemers en F&R hebben getuigen doen horen.

*Oordeel**e-grond*

Het hof is op basis van de verklaringen van de getuigen van oordeel dat werknemers het bewijsvermoeden dat zij aanmerkelijk minder uren bij DSR hebben gewerkt dan zij aan F&R hebben opgegeven, hebben weten te ontzenuwen; zij hebben voldoende twijfel weten te zaaien en aldus het voorshands aanwezig geachte bewijsvermoeden weten te ontkrachten. Aan het bewijsvermoeden lag ten grondslag het tussen partijen vaststaande feit dat DSR een ISPS-bedrijf is dat onderworpen is aan strenge beveiligingsmaatregelen en gehouden is een nauwgezette toegangs- en uitgangscontrolle bij te houden waarmee kan worden beschikt over de gegevens van de personen die zich op het DSR-terrein bevinden. Nu uit de verklaringen blijkt dat er in 2016 diverse mogelijkheden waren voor werknemers het DSR-terrein te betreden zonder dat zij bij DSR als aanwezig geregistreerd stonden, moet geconcludeerd worden dat het DSR-systeem niet leidend kan zijn voor de vaststelling van het aantal door werknemers gewerkte uren. Dit betekent dat het bewijsvermoeden dat werknemers (maximaal het aantal uren dat zij bij DSR als aanwezig waren geregistreerd en dus) aanmerkelijk minder hebben gewerkt dan het aantal aan F&R opgegeven uren is ontkracht, zodat het alsnog aan F&R is te bewijzen dat aanmerkelijk minder (en zo ja, hoeveel minder) door werknemers is gewerkt dan door hen geregistreerd. F&R is in dit bewijs niet geslaagd. Dit brengt het hof tot het oordeel dat de kantonrechter terecht de verzochte ontbinding op de e-grond (wegens fraude), gebaseerd op de geregistreerde uren uit het DSR-systeem, heeft afgewezen evenals de vaststelling van onwettig afwezige uren en de daarop gebaseerde

terugbetaling van salaris.

*g-grond*

Het hof is echter van oordeel dat de arbeidsovereenkomsten moeten worden ontbonden vanwege een voldragen g-grond zoals subsidiair door F&R is verzocht. Er is onmiskenbaar sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van F&R niet gevegd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomsten met werknemers voortzet. Werknemers hebben zich 'uit gewoonte' niet gehouden aan de regels van de toegangscontrole bij het bedrijf waar zij te werk zijn gesteld. Het hof weegt hierbij mee dat van werknemers verwacht mocht worden dat zij, geconfronteerd met de discrepantie tussen de door hen opgegeven uren en de urenregistratie van DSR, op grond van het goed werknemerschap direct aan F&R openheid van zaken zouden hebben gegeven over hun werkwijze en beterschap zouden hebben beloofd. Door de onverklaarde discrepantie is ook het vertrouwen van DSR in F&R geschaad en heeft DSR aan F&R verzocht werknemers niet meer bij haar te werk te stellen. Het hof is van oordeel dat het zich niet houden aan de regels van de toegangscontrole en het niet geven van openheid van zaken hier als evident ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden aangemerkt. Werknemers hebben immers moeten begrijpen dat zij iets hadden uit te leggen, omdat F&R op basis van de DSR-registratie terecht twijfels had over hun aanwezigheid op het DSR-terrein gedurende de werkuren en zij hadden direct moeten verklaren zich in de toekomst aan de regels te houden. Werknemers hebben dit nagelaten. Onder deze omstandigheden kan werknemers een ernstig verwijt worden gemaakt van de verstoorde arbeidsrelatie. Omstandigheden die maken dat het niet toekennen van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, zijn door werknemers niet gesteld. De conclusie is dat het hoger beroep leidt tot vernietiging van de beschikking van de rechtbank en het alsnog beëindigen van de arbeidsovereenkomsten.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-01-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2021:85

**Zaaknummer:** 200.221.235/01

**Rechters:** M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en A.J. Swelheim

**Advocaten:** D.J. van de Weerd en C.P. Timmers

**Wetsartikelen:** 7:66g lid sub g BW en 7:671b BW