

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer door urenfraude.*Feiten*

Werknemer is sinds 16 april 2016 in dienst bij SJG. SJG maakt sinds 2022 gebruik van ORTEC Employee Self Service voor personeelsplanning. Ruilen van diensten met vaste collega's kan zonder tussenkomst, maar bij oproepkrachten is toestemming van de regieverpleegkundige of teammanager vereist. In augustus 2023 ontdekte SJG dat werknemer een nulurencontractant inzette zonder toestemming. Bij het nagaan van de betreffende diensten bleek dat de door werknemer niet gewerkte diensten, die feitelijk waren uitgevoerd door de nulurencontractant, niet waren verwijderd uit het dossier in ORTEC. De secretaresses houden naast de registratie in ORTEC ook een papieren systeem bij van de personele bezetting. Op de papieren lijst van 2023 is te zien dat werknemer de diensten die hij geruild had met de nulurencontractant wel van deze lijst heeft verwijderd. Op 15 augustus 2023 is werknemer geconfronteerd met de onjuiste registratie en op non-actief gesteld. Na verder onderzoek zijn er 19 dagen/diensten naar voren waarover SJG twijfels had. Op 21 augustus 2023 heeft er een tweede gesprek met werknemer plaatsgevonden. Op 24 augustus 2023 volgde er een derde gesprek. Na afloop van dit gesprek kreeg werknemer een brief mee met een voorstel voor een vaststellingsovereenkomst. Op 14 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. SJG verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

Werknemer neemt verlof op zonder daarvoor een aanvraag in te dienen en zonder zijn leidinggevende daarin te kennen. Toestemming heeft hij er dus niet voor gekregen. Hij heeft zelf voor vervanging gezorgd, mogelijk door het inschakelen van de oproepkracht. In dat geval heeft hij ook extra loonkosten veroorzaakt. Deze “illegale” vakantie-uren registreert hij niet in ORTEC. Volgens zijn urenadministratie heeft hij daarom op deze dagen gewerkt, terwijl dat niet zo is. Er bestaat geen enkele twijfel over dat werknemer weet dat hij vakantie moet registreren. Ook kent hij de consequenties als hij dat niet doet, dan blijven uren ten onrechte als gewerkt in zijn administratie staan. Enige tekst en uitleg waarom een en ander zo gelopen is, heeft hij niet gegeven. Van een werknemer die zijn eigen urenadministratie bijhoudt, mag de werkgever verwachten dat deze dat tijdig en op een juiste wijze doet. Verzuim om alle vrije dagen in te voeren voordat de jaarlijkse urenadministratie wordt afgesloten is op zich al in ernstige mate nalatig. Maar in dit geval komt daar bij dat werknemer zijn leidinggevende ook nog eens onwetend heeft gehouden van het opnemen van verlof – en PLB- uren. Niemand

binnen SJG wist dus dat werknemer verlof genoot terwijl hij volgens de urenadministratie had gewerkt. Mede gelet op de frequentie waarop dit is gebeurd is het niet meer geloofwaardig dat hier enkel van gemakzucht sprake is en ligt fraude als verklaring aanmerkelijk meer voor de hand. En mocht toch geen sprake zijn geweest van bloot opzet op bevoordeling bij werknemer, dan is in ieder geval sprake van handelen waarbij werknemer willens en wetens accepteerde dat SJG niet zou ontdekken dat hij niet gewerkt heeft en zijn urenadministratie foutief was ingevuld. Dat kwalificeert als ernstig verwijtbare nalatigheid. Wat betreft de inzet van de oproepkracht handelt werknemer in strijd met de regels (zelf rooster aanpassen). Toch onderneemt hij geen enkele actie om, eventueel achteraf, te voorkomen dat uren verkeerd worden geadministreerd. Hij vraagt niet aan de oproepkracht om aan de planner te vragen de uren van werknemer uit het rooster te halen, hij doet het zelf ook niet en hij controleert niet achteraf of een en ander correct is verwerkt. Ook niet als aan het eind van het jaar de urenadministratie moet worden afgesloten. De parallellen met zijn handelen rondom de verlofuren dringen zich op. Voor zover deze feiten zelf al niet voldoende aannemelijk zouden maken dat sprake is van fraude of ernstig verwijtbare nalatigheid slaat de weegschaal in ieder geval definitief ten nadele van werknemer door als gevolg van de kwalificatie van zijn handelen ten aanzien van de verlofuren. Hij heeft immers blijk gegeven bewust fraude te plegen, althans willens en wetens te accepteren dat onjuistheden in zijn urenadministratie niet worden ontdekt. Daarmee ligt het meer voor de hand dat hiervan ook sprake is bij de inzet van de oproepkracht dan dat van “niet kwaad bedoelde gemakzucht” sprake zou zijn. Een en ander betekent dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van werknemer. Hij heeft daardoor SJG benadeeld, in ieder geval voor wat betreft de afrekening van zijn urensaldo over 2022.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:211

Zaaknummer: 10734755 \ AZ VERZ 23-120

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: D.A. Witberg en M.A.F. Overdijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW