

RECHTSPRAAK

Dagdieverij/arbeidstijdfraude. Geen sprake van een dringende reden.*Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2020 in dienst getreden bij werkgever in de functie van administratief medewerkster binnendienst. Werkneemster verricht haar werkzaamheden gewoonlijk vanuit huis. Eén keer per maand is er een kantoordag. Op 27 augustus 2024 was het 'kantoordag'. Op die dag heeft werkgever met werkneemster gesproken over het feit dat zij in de voorliggende vakantieperiode te weinig werk zou hebben verricht en hij confronteerde haar met gegevens uit het systeem 'Trenco'. Werkgever heeft in dit gesprek tegen werkneemster gezegd dat zij met twee schermen moest gaan werken en haar werk beter moest gaan vastleggen om zo voortaan productiever te kunnen werken. Op 28 augustus 2024 heeft werkneemster een e-mail van werkgever ontvangen met hierin een verwijzing naar het gesprek van die dag ervoor. Ook heeft werkgever werkneemster die dag gebeld om met haar af te spreken dat zij op korte termijn een tweede scherm zou komen halen. Op 29 augustus 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld met zwangerschapsgerelateerde klachten. Op 30 augustus 2024 heeft werkneemster gereageerd op de e-mail van werkgever van 28 augustus en heeft zij kenbaar gemaakt dat ze zwanger is en als gevolg daarvan fysieke klachten had. Ook heeft ze aangegeven binnenkort een tweede scherm te zullen komen halen. Op 1 september 2024 stuurt werkgever een e-mail waarin hij aangeeft bij werkneemster thuis langs te willen komen om de situatie te bespreken. Op 3 september 2024 is werkgever bij werkneemster thuis geweest. In dit gesprek heeft werkgever werkneemster beschuldigd van het plegen van fraude. Werkneemster zou te weinig uren hebben gewerkt en zij zou daarover tegen werkgever hebben gelogen. In dat gesprek heeft werkneemster zich beter gemeld. Op 3 september 2024 is werkneemster per e-mail op staande voet ontslagen vanwege fraude. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan.

Oordeel

Vast staat dat het voor werkneemster (en haar collega's) gebruikelijk was om de werkzaamheden vanuit huis te verrichten. Eén dag per maand kwamen de collega's samen op kantoor en dan werd er niet alleen gewerkt, maar was er ook aandacht voor collegialiteit. Bij werkgever wordt niet gewerkt met targets en ook hoeven de werknemers geen tijd te schrijven. De afgesproken uren worden gewerkt op basis van vertrouwen. Werkgever heeft nooit eerder controles uitgevoerd op de werkzaamheden van zijn werknemers. Dat was in het geval van werkneemster ook helemaal niet nodig, omdat zij tot 27 augustus 2024 een perfecte werkneemster was. Dat werkneemster in de vakantieperiode van 2024, en mogelijk ook eerder, zou hebben gefraudeerd met haar arbeidstijden is niet aannemelijk geworden.

Werkgever baseert zijn standpunt op de gegevens die hij uit de systemen Trengo en Swyxt heeft gehaald. De kantonrechter is echter van oordeel dat met de systemen Trengo en Swyxt niet de volledige werkzaamheden van werknemers in kaart kunnen worden gebracht. Deze systemen registreren enkel de telefoongesprekken, de Whatsappgesprekken en de e-mailberichten. Het is aannemelijk, zoals werknemers aanvoert, dat zij gedurende haar werktijd ook werkzaamheden verrichtte die niet terug te vinden zijn in deze systemen, zoals het maken van berekeningen en divers zoekwerk. Het aantal gewerkte uren door werknemers kan dan ook niet uitsluitend op basis van deze systemen worden vastgesteld. Daarnaast heeft werknemers onweersproken aangevoerd dat het ook voorkwam dat zij op andere momenten dan tijdens kantooruren nog werkzaamheden verrichtte die niet allemaal terug te vinden zijn in de door werkgever gehanteerde systemen. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook niet komen vast te staan dat werknemers in de paar weken voorafgaand aan 27 augustus 2024 en ook niet daarvoor structureel minder dan de afgesproken 8 uur per dag heeft gewerkt, althans zoveel minder dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en werkgever moet het achterstallige salaris aan werknemers uitbetalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:114

Zaaknummer: 11367704 \ AE VERZ 24-57

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S. Klomp en E. van der Teems

Wetsartikelen: 7:677 BW