

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende fraude met de urenregistratie houdt geen stand. Zelfs indien werknemer uren onjuist heeft verwijderd, rechtvaardigt dat onder de gegeven omstandigheden geen ontslag op staande voet. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 100.000 en moet een rectificatie sturen aan de collega's van werknemer.

Feiten

Werknemer is ruim zeventien jaar in dienst bij werkgever en vervult ten tijde van het ontslag de functie van supermarktmanager. Werkgever ontslaat hem op 5 januari 2026 op staande voet, omdat hij volgens werkgever heeft gefraudeerd met de urenregistratie door gewerkte zogenoemde 'zwarte' uren uit het systeem te verwijderen. Werknemer betwist de beschuldigingen en stelt dat hij uitsluitend 'rode' uren verwijderde die wegens onvolledige of foutieve registraties niet door het systeem werden geaccepteerd en dat eventuele onjuistheden steeds werden gecorrigeerd. Werknemer berust in het ontslag, maar stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, achterstallig loon en rectificatie van een intern bericht waarin hij van fraude wordt beschuldigd. Werkgever verzoekt afwijzing van de verzoeken en vordert in tegenverzoek een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat geen sprake is van een dringende reden. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer heeft gefraudeerd met de urenregistratie. Het interne onderzoek is onvoldoende deugdelijk en niet sluitend, terwijl werknemer daarbij niet is betrokken. Evenmin is komen vast te staan dat hij zogenoemde 'zwarte' in plaats van 'rode' uren heeft verwijderd. Ook indien werknemer ten onrechte uren zou hebben verwijderd, rechtvaardigt dat onder de gegeven omstandigheden geen ontslag op staande voet. Daarbij weegt mee dat werknemer ruim zeventien jaar goed heeft gefunctioneerd, van kwade opzet of schade niet is gebleken en een waarschuwing of begeleiding meer voor de hand had gelegen. Ook de overige verwijten leveren geen dringende reden op. De kantonrechter kent werknemer een billijke vergoeding van € 100.000 bruto toe, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met zijn lange dienstverband, het aanzienlijke inkomensverlies en de verwachting dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag nog geruime tijd zou hebben voortgeduurd. Daarnaast worden een transitievergoeding van € 36.950,62 bruto, een gefixeerde

schadevergoeding van € 30.928,81 bruto en de wettelijke verhoging en rente over te laat betaalde loonbestanddelen toegewezen. Ook wordt werkgever veroordeeld een rectificatie te sturen aan dezelfde interne appgroep waarin werknemer eerder ten onrechte van fraude werd beschuldigd. Het tegenverzoek van werkgever tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:6745

Zaaknummer: 12125346 VZ VERZ 26-774

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: P.F. Wolbers en A van Kerkhof

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW