

RECHTSPRAAK

werknemer/MT Thuiszorg B.V.

Ontslag op staande voet thuiszorgmedewerkster blijft in stand. Werkneemster heeft herhaaldelijk uren gedeclareerd die zij niet heeft gewerkt. Ook heeft zij meerdere malen zorgrapportages opgesteld, terwijl zij geen zorg heeft verleend. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2015 in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster heeft zich op 15 januari 2018 ziek gemeld. De gemachtigde van werkneemster heeft werkgever bij brief van 2 februari 2018 om betaling van een bedrag van € 10.020,47 (bruto) verzocht, onder meer bestaande uit een vergoeding reistijd en eindejaarsuitkering. Bij ongedateerde brief, die werkneemster op 16 februari 2018 heeft ontvangen, is werkneemster op staande voet ontslagen, kort samengevat vanwege onjuiste urendeclaratie, onjuiste GPS-registratie en onjuiste/ontbrekende rapportages. Werkneemster verzoekt primair voor recht te verklaren dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt en dat dit ontslag ten onrechte is verleend.

Oordeel

Blijkens de ontslagbrief heeft werkgever acht verschillende gronden aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd welke er samengevat op neerkomen dat werkneemster uren heeft gedeclareerd die zij niet gewerkt heeft, verleende zorg niet of niet juist gerapporteerd heeft, rapportages heeft opgesteld zonder dat er zorg is verleend en de bedrijfsauto privé heeft gebruikt terwijl dit niet is toegestaan. Ter onderbouwing van deze voorbeelden heeft werkgever onder meer (delen van) de GPS-uitdraai uit de bedrijfsauto van werkneemster overgelegd. Werkneemster meent dat de GPS-uitdraai als onrechtmatig verkregen bewijs buiten beschouwing moet worden gelaten. Gelet op voornoemde stellingen van werkgever, die werkneemster onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken, is het nog maar zeer de vraag of sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs. De stelling van werkneemster dat de GPS-uitdraai als onrechtmatig verkregen bewijs buiten beschouwing moet worden gelaten, wordt daarom gepasseerd. De door werkgever genoemde voorbeelden hebben deels betrekking op privégebruik van de bedrijfsauto. Volgens werkneemster zijn er over het gebruik van de auto geen afspraken gemaakt en was het haar niet verboden de auto privé te gebruiken. Nu werkgever haar stellingen ten aanzien van de afspraken over het gebruik van de bedrijfsauto verder niet heeft toegelicht en onderbouwd, gaat de kantonrechter hieraan voorbij. Dit betekent dat de voorbeelden die betrekking hebben op het privégebruik van de auto geen

bespreking behoeven en niet meewerken tot het bewijs van de dringende reden. De andere door werkgever genoemde voorbeelden hebben betrekking op het indienen van onjuiste declaraties en zorgrapportages. De conclusie uit het voorgaande is dat werknemster herhaaldelijk uren heeft gedeclareerd die zij niet heeft gewerkt en meerdere malen zorgrapportages heeft opgesteld, terwijl zij geen zorg heeft verleend. Volgens werknemster is er slechts sprake geweest van vergissingen en heeft zij zeker niet bewust onjuiste declaraties en zorgrapportages ingediend, maar gelet op de inhoud en de omvang van de geconstateerde onjuistheden kunnen deze niet louter als vergissingen bestempeld worden. Dit geldt temeer nu werknemster ter zitting heeft verklaard de urendeclaraties niet alleen aan de hand van haar rooster maar ook aan de hand van weekbriefjes in te vullen. De verklaringen die werknemster voor (een deel van) de geconstateerde onjuistheden geeft, zijn bovendien aantoonbaar onjuist, nu deze niet rijmen met de ter griffie gedeponeerde GPS-uitdraai. De geconstateerde onjuistheden leveren naar het oordeel van de kantonrechter dan ook een dringende reden op in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW, op grond waarvan van werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemster te laten voortduren. Werkgever was derhalve gerechtigd werknemster op staande voet te ontslaan. De persoonlijke omstandigheden van werknemster kunnen gelet op de aard en de ernst van de dringende reden wat dit betreft niet tot een ander oordeel leiden. Nu werknemster zich schuldig heeft gemaakt aan bedrog en daardoor het vertrouwen van de werkgever onwaardig is geworden, is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan haar zijde.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:2409

Zaaknummer: 6689129 \ HA VERZ 18-25

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: J.C.E. Siebenga-Moggré en N. Huberts

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW