

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Vivent

Fysiotherapeute onterecht op staande voet ontslagen wegens onrechtmatig handelen, onterecht declareren en frauduleuze handelingen. Werkneemster heeft onzorgvuldig gehandeld, maar werkgever maakt werkneemster een te zwaar verwijt. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 18 mei 2015 in dienst getreden van Stichting Vivent (hierna: 'Vivent') in de functie van fysiotherapeut. Op 12 oktober 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de divisie manager en een personeelsadviseur. In dat gesprek heeft de divisie manager werkneemster gevraagd te verklaren over registraties door werkneemster in ONS en Cadans voor verleende zorg op dagen dat zij niet aanwezig was. Vivent heeft in de door werkneemster tijdens dat gesprek gegeven verklaring aanleiding gezien haar op non-actief te stellen en aanvullend onderzoek te doen. In het vervolggelukkig op 18 oktober 2018 heeft de divisie manager aan werkneemster meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt opgezegd. Werkneemster heeft de kantonrechter primair verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en Vivent te veroordelen tot doorbetaling van het loon. Subsidiair verzoekt werkneemster Vivent te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de verzoeken van werkneemster afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkneemster weliswaar onzorgvuldig is geweest, maar dat Vivent haar in verband met de gestelde onjuiste registraties een te zwaar verwijt heeft gemaakt. Dat zij heeft getracht met haar handelen (financieel) voordeel te behalen, met voorbijgaan aan het belang bij een juiste registratie van Vivent, is niet gebleken. Vivent verwijt werkneemster ook dat zij niet van meet af aan openheid van zaken heeft gegeven over de aan de orde zijnde registraties. Dat werkneemster volhield dat haar administratie verder juist is, althans – gezien de ontslagbrief – dat zij net zo registreert als haar collega's, rechtvaardigt naar het oordeel van het hof echter geen ontslag op staande voet. Vivent heeft te kennen gegeven naar die situatie gehandeld te hebben toen het ontslag op staande voet werd gegeven. Dat de feiten anders blijken te liggen dan waarvan Vivent is uitgegaan – Vivent dacht aanvankelijk aan frauduleuze handelingen – komt voor risico van Vivent. Vivent heeft zich ook beroepen op de

voorgeschiedenis, die erin bestaat dat de divisiemanager gesprekken met werkneemster heeft gevoerd over werkafspraken, uren en juist administreren. Het had werkneemster daardoor duidelijk moeten zijn welk belang Vivent hechtte aan een juiste administratie, aldus Vivent. Het hof stelt vast dat Vivent deze voorgeschiedenis ook bij het ontslag op staande voet heeft betrokken. Naar het oordeel van het hof komt aan deze voorgeschiedenis echter een andere betekenis toe dan die daaraan door Vivent wordt gehecht. Gelet op deze voorgeschiedenis had van Vivent mogen worden verwacht dat een volgende keer dat zij aanwijzingen had dat er fouten in de urenregistratie van werkneemster waren, zij de nodige behoedzaamheid in acht zou nemen. Eerder had de urenverantwoording van de zijde van werkneemster immers geleid tot de conclusie dat haar administratie wel juist was. In plaats daarvan heeft Vivent werkneemster op staande voet ontslagen. Ten slotte neemt het hof in het bijzonder de volgende persoonlijke omstandigheden van werkneemster in aanmerking. Werkneemster kampte in de maanden voorafgaand aan het ontslag reeds met psychische klachten. Dit terwijl zij onder druk stond doordat Vivent – achteraf onterecht – controleerde of zij haar (over)uren juist registreerde en zij zich daaromtrent herhaaldelijk moest verantwoorden. Het ontslag op staande voet heeft, doordat zij geen inkomen meer had, tevens aanzienlijke financiële gevolgen voor haar gehad. Ook heeft zij mede gelet op het verslag van haar functioneringsgesprek van februari 2017 altijd goed gefunctioneerd als fysiotherapeut. Alles overwegende is hetgeen Vivent daaraan ten grondslag heeft gelegd onvoldoende voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkneemster heeft uitgelegd dat zij, anders dan in eerste aanleg, niet meer wenst terug te keren op de werkvloer. Zij ziet daarom af van herstel van de arbeidsovereenkomst en verzoekt in plaats daarvan een billijke vergoeding toe te kennen. In de gegeven omstandigheden acht het hof herstel van het dienstverband inderdaad niet opportuun. Nu aan de voorwaarden voor een billijke vergoeding is voldaan, is het verzoek daartoe toewijsbaar. Het hof acht een vergoeding van € 25.000 billijk.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-09-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:3925

Zaaknummer: 200.239.298_01

Rechters: J.P. de Haan, H.E. HAE Uniken Venema en D.J.B. de Wolff

Advocaten: L. Proenings en P.R. Bakker

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 BW, 7:672 lid 9 BW, 7:673 BW, 7:670a lid 2 sub c BW, 7:683 lid 3 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:670 lid 1 BW, 7:672 BW, 7:686a lid 1 BW, 7:625 BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 6:119 BW