

RECHTSPRAAK

Hof begrijpt dat er bij werkgeefster twijfel is gerezen over declaratiegedrag werkneemster, maar niet is gebleken dat zij met opzet foutieve declaraties heeft ingediend. Aanhangig maken geschillenprocedures kan niet leiden tot verstoorde arbeidsverhouding. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2009 in dienst van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum van Amsterdam (hierna: ROC) als docente Nederlands/mentor. Op de arbeidsovereenkomst is de cao mbo van toepassing. Onderdeel van de werkzaamheden van werkneemster is het organiseren en uitvoeren van excursies met studenten. Ten behoeve van de uitvoering van deze werkzaamheden heeft werkneemster regelmatig kosten voor (onder meer) boodschappen, reizen en overige kosten gedeclareerd. Op 2 april 2019 heeft het ROC werkneemster op staande voet ontslagen, kort gezegd vanwege onregelmatigheden in haar declaratiegedrag. In de ontslagbrief worden vier voorbeelden genoemd van onterechte declaraties: de aanschaf van een (verdwenen) draagbare heater, huishoudelijke artikelen, € 95 voor de aanschaf van een hoofddoek en de reiskosten naar Rotterdam daarvoor, en de reiskosten voor een teambuildingsuitje op Goede Vrijdag. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet, conform verzoek werkneemster, vernietigd en het ROC veroordeeld tot loondoorbetaling vanaf 2 april 2019. Het tegenverzoek van ROC tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter afgewezen. ROC legt zich thans neer bij de vernietiging van het ontslag op staande voet, maar is het niet eens met de afwijzing van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek en verzoekt in hoger beroep ontbinding op de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

Declaratiegedrag

Het hof komt tot het oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkneemster met opzet foutieve declaraties heeft ingediend. Van de meeste kostenposten was ROC op de hoogte en het declareren ervan was niet in strijd met het declaratiebeleid binnen ROC. Het hof vindt het weliswaar – met het ROC en de kantonrechter – onjuist dat werkneemster reiskosten voor de aankoop van een nieuwe hoofddoek heeft gedeclareerd, maar dat maakt nog niet dat gezegd kan worden dat werkneemster ter zake met opzet een foutieve declaratie heeft ingediend. Hierbij betreft het hof mede de omstandigheid dat werkneemster – hoewel dit op grond van het declaratiebeleid niet vereist was – vooraf toestemming heeft gevraagd en gekregen om de

kosten voor het aanschaffen van de hoofddoek ten behoeve van een open dag op het ROC te declareren. Het ROC voert nog aan dat werknemster niet, nadat het ROC bij brief van 10 juli 2019 een totaaloverzicht van de ingediende declaraties had verstrekt, alsnog punt voor punt uitleg heeft verschaft. Werknemster heeft in eerste aanleg met betrekking tot het totaaloverzicht echter een overzicht verstrekt aangaande de kosten van onder andere parkeren, dienstreizen, maaltijden en overige kosten, met daarop de datum van de gemaakte kosten, de reden van declaratie, de kosten, een onderbouwing en (indien aanwezig) extra bewijsstukken. Volgens het hof heeft zij daarmee uitleg verstrekt over het door het ROC opgestelde totaaloverzicht. Slechts bij enkele declaraties heeft werknemster aangegeven niet meer te weten wat er is gekocht.

Geschillenprocedures

Ter onderbouwing van de verstoorde arbeidsverhouding heeft het ROC daarnaast nog aangevoerd dat werknemster in 2016 twee geschillenprocedures aanhangig heeft gemaakt tegen het ROC. Het hof oordeelt – met werknemster – dat het voeren van een procedure bij een geschillencommissie bezwaarlijk kan leiden tot een verstoorde arbeidsverhouding.

Geen grond voor ontbinding

Gelet op het voorgaande begrijpt het hof dat er bij het ROC twijfel is gerezen over het declaratiegedrag van werknemster, maar het hof is niet gebleken dat zij met opzet foutieve declaraties heeft ingediend bij het ROC. Daar komt bij dat het ROC op de hoogte was van de op eigen initiatief van werknemster georganiseerde reis naar Berlijn, alsmede van het feit dat de studenten niet via het ROC verzekerd waren en gelet op de inhoud van een e-mail van het ROC daarover was dat geen probleem. Het hof oordeelt daarom dat geen sprake is van verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW is het hof evenmin gebleken. Er is derhalve geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De bestreden beslissing wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:515

Zaaknummer: 200.268.973/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, G.C. Boot en A. van Zanten-Baris

Advocaten: S.E.H. van Thoor en J. Nijssen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW