

RECHTSPRAAK

De zeer sterke verdenking dat werkneemster fraude heeft gepleegd is voldoende om het ontslag op staande voet te dragen.*Feiten*

Werkneemster heeft van 1 mei 1988 tot en met 11 september 2001 bij werkgeefster gewerkt. Op 10 september 2008 is werkneemster weer bij werkgeefster in dienst getreden. Op 21 oktober 2019 is werkgeefster gebeld door een medewerkster van VGL met de boodschap dat zij een aantal declaraties, die op naam van werkneemster zijn gedaan, in onderzoek heeft. De medewerkster heeft de nota's die aanleiding van het onderzoek zijn naar werkgeefster gemaild. De medische hulp op die nota's is nooit verleend en de betalingen zijn niet door werkgeefster ontvangen. De nota's zijn wel door VGZ uitbetaald. Werkgeefster heeft met werkneemster hierover gesproken, die heeft ontkend dat zij de declaraties heeft opgesteld. Bij e-mail d.d. 3 november 2019 is werkneemster op non-actief gesteld. Op dinsdag 5 november 2019 is werkneemster tijdens een gesprek ontslagen, hetgeen per brief is bevestigd. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat geen sprake is van een dringende reden en het ontslag onregelmatig heeft plaatsgevonden. Verder verzoekt zij een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgeefster verzoekt op haar beurt een vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW.

Oordeel

Het standpunt dat het ontslag niet onverwijld heeft plaatsgevonden, wordt verworpen. Dat enige tijd gemoeid is geweest met het uitvoeren van onderzoek en besluitvorming is niet onbegrijpelijk, mede omdat werkgeefster afhankelijk was van medewerking en informatie van Medicom en VGZ.

Dringende reden

Werkgeefster heeft in de ontslagbrief niet gesteld dat werkneemster heeft gefraudeerd, maar dat alles erop wijst dat zij dat heeft gedaan. Vast staat er kwitanties zijn aangemaakt onder de medewerkerscode van werkneemster en dat de nota's via het account van werkneemster zijn ingediend en aan werkneemster zijn uitbetaald. Op basis van deze omstandigheden heeft werkgeefster terecht haar conclusie getrokken. Werkgeefster heeft bovendien met behulp van Medicom alle denkbare scenario's nagetrokken en andere scenario's lijken uitgesloten. Het is volstrekt begrijpelijk dat het vertrouwen in werkneemster is verloren. Het verzoek om een verklaring van recht, de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen.

Transitievergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen, in dit geval geen ernstig verwijtbaar handelen van werknemer opleveren. Hiertoe overweegt de kantonrechter dat niet onomstotelijk vaststaat dat werknemer de fraude heeft gepleegd.

Verzoek van werkgever

De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer. Uit de feiten volgt dat er sprake is van een zeer sterke verdenking jegens werknemer, maar dit is onvoldoende voor opzet of schuld. De gevorderde vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:2878

Zaaknummer: 8259194 + 8250675 EJ VERZ 20-29 + 20-8

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: M.J.H. Ruijters en A. Zonnenberg

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:671 BW, 7:673 BW en 7:686a BW