

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding van € 12.500 toegekend aan senior jeugdzorgwerker na onterecht ontslag op staande voet in verband met onregelmatigheden met kassabonnen en reiskostendeclaraties.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2017 in dienst getreden bij Stichting Levvel (hierna: Levvel) in de functie van senior jeugdzorgwerker. Levvel richt zich met name op kinderen, jongeren en (pleeg)gezinnen bij wie eerdere hulp onvoldoende heeft geholpen. Levvel heeft meerdere woongroepen, waar jongeren in de leeftijd van 11 tot 17 jaar tijdelijk verblijven indien thuis wonen niet mogelijk is. De jeugdzorgwerkers doen ook boodschappen ten behoeve van de Woongroep. Daartoe zijn er op de groep twee pinpassen en een kluis met contant geld aanwezig. Medewerkers moeten de kassabonnen van de aankopen, leesbaar en voorzien van een duidelijke omschrijving, via een telefoon op de Woongroep invoeren in de app van het systeem SpendCloud. Op 18 februari 2026 heeft Levvel een melding ontvangen van mogelijke onregelmatigheden in de verwerking van ingediende kassabonnen. Naar aanleiding van deze melding is Levvel een onderzoek begonnen. Werknemer is geconfronteerd met de geconstateerde onregelmatigheden. Hij heeft tijdens dit gesprek ontkend iets met de onregelmatigheden in de kassabonnen te maken te hebben gehad. Wel heeft hij toegegeven dat er in de reiskostendeclaraties kennelijk af en toe iets fout is gegaan. Op 6 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt, primair, vernietiging van het ontslag op staande voet. Ter zitting heeft hij berust in het ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat voor wat betreft de door Levvel gestelde fraude met de bonnen, de door haar daartoe gestelde feiten onvoldoende zijn komen vast te staan. Uitgangspunt is dat Levvel werknemer in de ontslagbrief heeft verweten dat hij herhaaldelijk *geen kassabonnen heeft ingediend dan wel bonnetjes heeft ingediend die niet aan de afspraken voldoen*. In het licht van het verweer van werknemer dat er tijdens zijn diensten ook ten minste één andere jeugdwerker op de groep stond en dus aan de hand van de geüploade bonnen niet kan worden vastgesteld wie boodschappen heeft gedaan, heeft Levvel niet aangetoond welke (onjuiste) bonnen uitsluitend betrekking hebben op het handelen van werknemer. Dat geldt ook voor het herhaaldelijk ontbreken van bonnen. Voor zover dat al wel het geval is, geldt dat werknemer heeft uitgelegd waarom een bon ontbrak of waarom de ingediende bon niet aan de afspraken voldeed. Niet alleen zijn de door Levvel gestelde feiten onvoldoende vast komen te staan, de gestelde feiten rechtvaardigen in het licht van hetgeen werknemer daarover heeft aangevoerd, ook geen ontslag op staande voet. Er is

geen sprake van een duidelijke normschending die zonder meer aan werknemer kan worden toegerekend. Bovendien geldt dat werknemer voor de gevolgen van de door Levvel gestelde normschending niet voldoende duidelijk door Levvel is gewaarschuwd. Van een 'zerotolerancebeleid' met betrekking tot het niet correct uploaden van de kassabonnen is niet gebleken. Het is duidelijk dat werknemer niet heeft gehandeld in overeenstemming met het mobiliteitsbeleid van Levvel. Dat wil echter nog niet zeggen dat dit handelen dus frauduleus (opzettelijk misleidend) is. Levvel heeft de verantwoordelijkheid voor de juistheid van de reiskostendeclaraties in belangrijke mate bij werknemer neergelegd. Daar waar werknemer voorheen een vaste reiskostenvergoeding kreeg, moet hij nu voor iedere rit verantwoording afleggen, waarbij hij dus achteraf per dag aan de hand van zijn agenda moet terughalen welke reis hij heeft gemaakt. Deze werkzaamheden vormen geen onderdeel van de kerntaken van zijn functie. Het verwerken van reiskostendeclaraties is een administratieve neventaak waarbij het maken van fouten (zeker in de hectiek van het dagelijkse werk) menselijk en voorstelbaar is. Het handelen kan ook als slordigheid of laksheid gekwalificeerd kan worden en vormt geen dringende reden. De kantonrechter volgt werknemer in zijn stelling dat er aanleiding bestaat om aan te nemen dat hij in ieder geval nog één jaar bij Levvel in dienst had kunnen blijven. Gelet op de huidige arbeidsmarkt, zijn ervaring en het arbeidsverleden van werknemer, is aannemelijk dat hij binnen korte tijd in staat zal zijn om een andere (vergelijkbare) baan te vinden. Daarmee zal hij naar verwachting in ieder geval 80% van zijn huidige salaris kunnen verdienen. Dat het tot op heden nog niet is gelukt om een andere baan te vinden, lijkt voornamelijk aan zijn persoonlijke omstandigheden te liggen (hij is herstellende van een dubbele nekhernia). De omstandigheid dat Levvel bij het ontslag op staande voet geen rekening heeft gehouden met deze (haar welbekende) medische situatie van werknemer, zal worden meegenomen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Verder wordt overwogen dat Levvel een non-profitorganisatie is die grotendeels door gemeenschapsgeld wordt gefinancierd. Bovenstaande uitgangspunten leiden ertoe dat de kantonrechter aan werknemer een billijke vergoeding toekent van € 12.500 bruto. De transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen. Levvel wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9597

Zaaknummer: K/4102/12215109

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: mr. D. Swildens, mr. D. Wesselmans en mr. J.B. Bakker

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