

RECHTSPRAAK

Ruim 500 onterechte declaraties voor thuiswerkvergoeding rechtvaardigen ontslag op staande voet. Geen ernstig verwijtbaar handelen vanwege de persoonlijke omstandigheden en het ontbreken van doelbewustheid, zodat werkneemster wel recht heeft op de transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is sinds februari 2021 in dienst bij werkgeefster. Zij meldt zich in augustus 2023 ziek en blijft daarna onafgebroken arbeidsongeschikt. Na afloop van de 104-wekenperiode kondigt werkgeefster aan een ontslaaanvraag bij het UWV te zullen indienen. Eind december 2025 declareert werkneemster thuiswerkvergoedingen over ruim 500 dagen waarop zij wegens ziekte niet heeft gewerkt. Uit de cao en interne reglementen volgt dat deze vergoeding alleen mag worden gedeclareerd voor dagen waarop daadwerkelijk vanuit huis is gewerkt en bij het declareren moet worden bevestigd dat de declaratie juist en in overeenstemming met de geldende regels is. Na onderzoek en een gesprek met werkneemster ontslaat werkgeefster haar op 21 januari 2026 op staande voet. Werkneemster stelt dat zij niet bewust onjuist heeft gedeclareerd en wijst daarbij op een eerdere automatisch goedgekeurde declaratie over ziektedagen, de doorbetaling van haar internetvergoeding tijdens ziekte en haar PTSS en zware depressie. Volgens haar had werkgeefster kunnen volstaan met de al aangekondigde UWV-route. Ook stelt zij dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en de ontslagbrief deels op onjuiste feiten berust. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is en betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Voor werkneemster had volstrekt duidelijk moeten zijn dat zij geen thuiswerkvergoeding mocht declareren over dagen waarop zij niet werkte. Dit volgt ondubbelzinnig uit de cao en interne reglementen, waarop zij bij het declareren uitdrukkelijk werd gewezen. De eerdere automatische goedkeuring van een declaratie over ziektedagen en de doorbetaling van haar internetvergoeding tijdens ziekte rechtvaardigen de declaraties niet. Ook eventuele gebrekkige controle door werkgeefster doet niet af aan haar eigen verantwoordelijkheid. Het declareren van ruim 500 thuiswerkdagen terwijl zij niet werkte levert, mede gelet op de hoge integriteitseisen binnen een bank, een dringende reden op. Werkgeefster hoefde daarom niet de UWV-procedure af te wachten en de persoonlijke omstandigheden van werkneemster maken dit niet anders. Het ontslag is ook onverwijld gegeven: de twee weken tussen

ontdekking en ontslag waren nodig voor onderzoek, hoor en wederhoor en interne besluitvorming. Dat in de ontslagbrief ook eerdere declaraties uit 2022 zijn genoemd, maakt de mededeling van de dringende reden niet onjuist. De billijke vergoeding wordt daarom afgewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Aannemelijk is dat werkneemster vanwege haar langdurige ziekte en psychische omstandigheden bij het afhandelen van haar administratie niet bij de declaratieregels heeft stilgestaan en werkgeefster niet doelbewust heeft benadeeld. Haar handelen is daarom wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Zij heeft recht op een transitievergoeding van € 15.965,24 bruto. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9615

Zaaknummer: 12153858 / EA VERZ 26-357

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: G.H.A. van den Heuvel en L. 't Mannetje

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:686a BW