

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Foutieve reiskostendeclaratie door werknemer. Vernietiging ontslag op staande voet vanwege ontbreken onverwijldheid. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond is toewijsbaar. Geen transitievergoeding en geen billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werkgeefster is een internationaal energiebedrijf. Zij produceert elektriciteit, warmte en stroom in Nederland. Tot 1 mei 2018 had werkgeefster twee vestigingen in Nederland, te weten in Rotterdam en in Eindhoven. De vestiging Eindhoven is per 1 mei 2018 gesloten. Werknemer is op 4 augustus 2005 gestart als uitzendkracht en is vanaf dat moment ter beschikking gesteld bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. Werknemer had tot 1 december 2017 als standplaats Eindhoven. Bij brief d.d. 7 juni 2017 is werknemer door werkgeefster in kennis gesteld dat per 1 juni 2017 zijn standplaats zou worden gewijzigd van Eindhoven naar Rotterdam-Capelle. Op 18 juni 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werknemer waarbij (mede) is gesproken over zijn standplaatswijziging. Bij brief d.d. 18 juni 2017 bericht werkgeefster aan werknemer – kort samengevat – over de nieuwe vergoeding voor woon-werkafstand en een gewenningstoelage voor de extra reistijd per dag. Op 5 november 2018 is werknemer er door zijn leidinggevende op aangesproken dat hij buitensporig hoge kilometerregistraties zou hebben ingevoerd in het declaratiesysteem. Werkgeefster bericht werknemer zowel mondeling als schriftelijk op 20 november 2018 dat deze foutieve declaratie wordt gekwalificeerd als diefstal met een ontslag op staande voet tot gevolg. Werkgeefster geeft in haar brief tevens aan dat – mede gezien eerdere confrontaties in november 2016 over verkeerd gedeclareerde reisen en foutief gebruik van beschikbaar gestelde poolauto's – het vertrouwen onherstelbaar is geschaad. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter voor het geval wordt geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

### *Oordeel*

#### *Ontslag op staande voet*

Gebleken is dat werkgeefster in november 2018 heeft geconstateerd dat werknemer een buitensporige kilometerdeclaratie had, alsmede dat zij werknemer op 5 november 2018 met

haar bevindingen heeft geconfronteerd. Vast staat voorts dat werknemer op 11 november 2018 heeft erkend dat hij foutief heeft gedeclareerd. Uit het voorgaande volgt dan ook dat werkgeefster in ieder geval op 5 november 2018 bekend was met hetgeen zij aan het gegeven ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd alsmede dat deze grond op 11 november 2018 vaststond, gelet op de erkenning daarvan door werknemer. Vervolgens heeft werkgeefster werknemer pas op 20 november 2018 op staande voet ontslagen. Door werkgeefster is weliswaar gesteld dat zij in de tussenliggende periode nader onderzoek naar de omvang van de foutieve declaraties heeft verricht, maar niet is gebleken dat werkgeefster in deze periode actief hoor- en wederhoor heeft toegepast dan wel tot een op non-actiefstelling van werknemer is overgegaan. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij na 11 november 2018 zijn werkzaamheden nog gewoon heeft voortgezet. Los van de vraag of de verwijten aan het adres van werknemer een dringende reden in de zin van artikel 7:678 juncto artikel 7:677 BW opleveren, brengt het voorgaande met zich dat werkgeefster naar het oordeel van de kantonrechter niet aan de voorwaarde van onverwijldheid heeft voldaan.

*Voorwaardelijk tegenverzoek ex artikel 7:671b BW*

De kantonrechter is met werkgeefster van oordeel dat de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd. Daarbij wordt van belang geacht dat vaststaat dat werknemer reeds in 2016 is aangesproken op zijn declaratiegedrag alsmede het gebruik van de poolauto's en hoewel hieraan door werkgeefster, afgezien van de terugbetaling van een bedrag van € 1.615 bruto, geen directe gevolgen zijn verbonden, werknemer in die zin een gewaarschuwd mens was. Van hem mocht dan ook in redelijkheid verwacht worden dat hij nadien extra oplettendheid in acht zou nemen bij het door hem maandelijks invoeren van de declaraties. Gebleken is daarnaast dat werknemer bij brief d.d. 18 juli 2017 alsmede in het daaraan voorafgaande gesprek, uitdrukkelijk is gewezen op de gevolgen van zijn standplaatswijziging, waaronder de 'bij de nieuwe woon-werkafstand' behorende vergoedingen. Werkgeefster heeft ten aanzien van deze vergoedingen ter mondelinge behandeling (onweersproken) gesteld dat werknemer in verband met zijn standplaatswijziging vanaf 1 december 2017 iedere maand een bedrag aan gewenningstoeslag ontving. Voorts heeft werkgeefster ter mondelinge behandeling de werkwijze van het declaratiesysteem nader toegelicht, waarbij zij heeft verklaard dat voor een woon-werkdeclaratie als het ware slechts een vakje hoeft te worden aangevinkt waarna de kilometers, welke reeds bekend zijn in het systeem, automatisch worden ingevuld en dat voor een werk-werkdeclaratie iedere keer handmatig het aantal kilometers door de betreffende werknemer dienen te worden ingevuld. Het declareren van werk naar werk kan dan ook als een meer bewerkelijke handeling worden aangemerkt dan een declaratie van woon naar werk. Gelet op de functie van werknemer alsmede voornoemde omstandigheden in aanmerking nemende, acht de kantonrechter het net als werkgeefster weinig aannemelijk dat over een dergelijk lange periode, waarbij de declaraties iedere maand opnieuw moeten worden ingevoerd, slechts sprake zou zijn geweest van een vergissing, althans is begrijpelijk dat werkgeefster daaromtrent haar twijfels heeft en zij het vertrouwen in werknemer is kwijtgeraakt. Uit de verklaringen van werkgeefster blijkt duidelijk dat er wat haar betreft geen enkel draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met werknemer, aangezien aan haar

zijde het daarvoor vereiste vertrouwen ontbreekt. Temeer gelet ook op het voorval uit 2016 is naar het oordeel van de kantonrechter in het onderhavige geval dan ook sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu ook van een reële mogelijkheid tot herplaatsing niet is gebleken ziet de kantonrechter voldoende grond om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De kantonrechter is met werkgeefster van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Voorgaande leidt ertoe dat in het onderhavige geval geen rekening zal worden gehouden met de geldende opzegtermijn en de arbeidsovereenkomst ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 sub b BW met ingang van 1 maart 2019 wordt ontbonden. Voorgaande leidt er eveneens toe dat aan werknemer geen transitievergoeding zal worden toegekend of een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 25-02-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:4327

**Zaaknummer:** 7470143 VZ VERZ 19-624

**Rechters:** C.H. Kemp-Randewijk

**Advocaten:** B.J. Bloemendal en M.S. van Dijk

**Wetsartikelen:** 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:677 BW