

RECHTSPRAAK

Vervalsing coronatest door werkneemster leidt tot ontslag op staande voet. Sprake van dringende reden. Vordering transitievergoeding afwegen wegens ernstig verwijtbaar handelen werkneemster.*Feiten*

Werkneemster heeft van 2 juni 2020 tot en met 31 mei 2021 op basis van een uitzendovereenkomst werkzaamheden verricht voor werkgeefster. Op 1 juni 2021 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij werkneemster laatstelijk werkzaam was als teamleider. Op 11 januari 2022 is werkneemster positief getest op het coronavirus door middel van een spoed-antigenentest. Vier dagen later is werkneemster wederom positief getest op het coronavirus, ditmaal door middel van een PCR-test bij de GGD. Op 16 januari 2022 heeft werkneemster zich opnieuw laten testen op het coronavirus door middel van een spoed-antigenentest. De uitslag van die test heeft werkgeefster op 17 januari 2022 ontvangen. Het testresultaat dat werkneemster aan werkgeefster stuurde was positief. Werkneemster is op 19 januari 2022 op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft daarbij aangegeven dat zij ervan overtuigd was dat werkneemster op 17 januari 2022 een valselijke testuitslag heeft toegezonden door werkgeefster te laten geloven dat zij op 17 januari 2022 positief heeft getest op COVID-19 en aldus niet in staat was om de werkzaamheden te hervatten. Werkneemster heeft laatstgenoemde ontkend en verzoekt onder meer te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, de niet-genoten vakantiedagen en het opgebouwde vakantiegeld.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Uit de ontslagbrief volgt dat werkgeefster als dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat werkneemster valsheid in geschrifte heeft gepleegd om daarmee werkgeefster te misleiden. Werkgeefster heeft gesteld dat werkneemster op 17 januari 2022 via WhatsApp een valse testuitslag heeft toegestuurd. Werkgeefster heeft daarbij tevens gesteld dat op beide testuitslagen van 11 januari en 17 januari 2022 hetzelfde ordernummerstaat en dat ordernummer correspondeert enkel met de positieve testuitslag van 11 januari 2022. Werkgeefster heeft daarbij toegelicht dat de afnemer van de spoedtest, te weten Spoedtest, heeft bevestigd dat het ordernummer op de testuitslag altijd behoort te corresponderen met het referentienummer op de bijbehorende factuur. Volgens werkneemster heeft zij op 17 januari 2022 via Whatsapp de (originele) negatieve testuitslag naar de heer X gestuurd en heeft hij daarop de vervalste versie (met een positieve testuitslag) weer naar werkneemster

gestuurd. Uit de Whatsapp-correspondentie volgt dat er op 17 januari 2022 geen berichten zijn gewisseld tussen werkneemster en heer X (hierna: X). In de gegeven omstandigheden kon werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter niet volstaan met haar blote stellingen en had het op de weg van werkneemster gelegen om ter onderbouwing van haar stellingen zelf de Whatsapp-correspondentie met X over te leggen, mede gelet op de ernst van de beschuldiging aan het adres van X, dat hij degene is geweest die de testuitslag heeft vervalst. Gelet op vorenstaande overwegingen staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat werkneemster het bewijs van de test van 16 januari 2022, dat zij op 17 januari 2022 van Spoedtest heeft ontvangen, heeft vervalst en dat vervalste bewijs heeft toegestuurd aan werkgeefster. Daarentegen is niet komen vast te staan dat werkneemster dat per ongeluk of zonder opzet heeft gedaan. Nu vaststaat dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan het vervalsen van een geschrift, heeft zij begrijpelijkerwijze het vertrouwen van werkgeefster geschonden. Die handelwijze van werkneemster levert naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden op, die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. In dat verband wordt meegewogen dat werkneemster pas relatief kort in dienst was en niet gebleken is van overige persoonlijke omstandigheden op grond waarvan geconcludeerd moet worden dat de gedraging niet een dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Voor toewijzing van de verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven bestaat dan ook geen aanleiding. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werkneemster eveneens als ernstig verwijtbaar is aan te merken, zodat voor toekenning van de transitievergoeding geen grondslag bestaat. Ook de vordering voor de betaling van de niet-genoten vakantiedagen en het opgebouwde vakantiegeld wordt afgewezen, omdat die bedragen al zijn verrekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5133

Zaaknummer: 9753392

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: V. Hofman-Back

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW