

RECHTSPRAAK

Novum-Plus Zorg & Verpleging B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek dat is gebaseerd op e-grond en g-grond. Nu er geen kenbare en op schrift gestelde regels zijn over pinnen voor zorgbehoevende en melden van notariële volmacht, kunnen fouten door werknemer niet worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen of nalaten.

Werkneemster is op 4 februari 2008 in dienst getreden bij Novum. Laatstelijk was zij werkzaam als verzorgende. Werkneemster heeft ruim tien jaar intensieve zorg verleend aan X. X is in oktober 2013 overleden. Novum verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW. Aan dit verzoek legt Novum ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaar handelen van werkneemster en een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing daarvan heeft Novum aangevoerd dat werkneemster met gebruikmaking van een notariële volmacht rechtshandelingen heeft verricht voor X en een financiële band met haar is aangegaan, terwijl zij wist of behoorde te weten dat dit onethisch is en in strijd met de gedragsregels in de branche. Novum verwijt werkneemster ook dat zij het bestaan van de notariële volmacht niet heeft gemeld. Verder wijst Novum erop dat zij van de politie heeft vernomen dat werkneemster regelmatig € 1.000 heeft gepind van de rekening van X en geldbedragen van de rekening van X heeft overgeboekt naar een eigen rekening van werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod, omdat werkneemster ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte. Anders dan Novum aanvoert, is er geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voor zover Novum stelt dat werkneemster met de pinpas van X geld heeft verduisterd of geldbedragen van de rekening van X heeft overgeboekt naar een eigen rekening van werkneemster, is het aan Novum om die stelling te bewijzen. Novum heeft haar standpunt onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd. Novum heeft geen (concreet) bewijsaanbod gedaan, zodat zij ook geen gelegenheid hoeft te krijgen voor nadere bewijslevering. Werkneemster heeft een fout gemaakt door de pinpas van X te gebruiken en door het bestaan van de notariële volmacht niet direct te melden bij Novum zodra zij daarvan op de hoogte raakte. Een dergelijke fout kan ook negatieve gevolgen hebben voor de

bedrijfsvoering van Novum, met name waar het gaat om het vertrouwen van cliënten in de dienstverlening door Novum. De vergaande bevoegdheid die werkneemster heeft gekregen in de notariële volmacht voor het verrichten van rechtshandelingen voor X kan eveneens tot problemen leiden in de vertrouwensrelatie tussen werkneemster als verzorgende en X als zorgvrager, en tot problemen in relatie met derden, met name familie van X, zoals in dit geval is gebleken. Deze fouten zijn niet zo ernstig dat dit moet worden aangemerkt als verwijtbaar handelen of nalaten, zodanig dat van Novum in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Meegewogen wordt dat niet is gebleken van kenbare en op schrift gestelde regels van de kant van Novum waaruit duidelijk blijkt dat de gedragingen van werkneemster niet toegestaan waren. Werkneemster heeft op de zitting ook voldoende toegelicht wat de mogelijke reden is geweest voor pinopnamen van € 1.000. Dat werkneemster heeft nagelaten de volmacht te melden aan Novum is op zichzelf niet een ernstig vergrijp dat moet leiden tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook in dit verband weegt mee dat niet is gebleken van kenbare en op schrift gestelde regels van Novum op dit punt. De kantonrechter houdt ook rekening met het feit dat er geen sprake is geweest van eerdere of vergelijkbare gedragingen van werkneemster en dat zij altijd goed heeft gefunctioneerd. De stelling van Novum dat de arbeidsverhouding is verstoord, hangt direct samen met het standpunt van Novum dat werkneemster zich verwijtbaar heeft gedragen. Nu hiervoor is geoordeeld dat geen sprake is van verwijtbaar gedrag van werkneemster, is er ook geen grond voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Novum heeft in dit kader ook onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd dat de gestelde verstoring van de arbeidsverhouding een zelfstandige grond voor ontbinding kan opleveren. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:7893

Zaaknummer: 4308534 AO VERZ 15-60

Advocaten: A.L.V. Leurs en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW