

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens het eigenhandig invoeren van wijzigingen in het systeem van werkgeefster, inzake de splitsing van de registratie als woningzoekende, is niet rechtsgeldig. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens een verstoorde arbeidsrelatie wordt toegewezen.

Op 15 juni 2009 is werkneemster bij werkgeefster in dienst getreden als telefoniste/administratief medewerkster woonservice. Sinds 2015 vervult werkneemster de functie van medewerker verhuur- en verkoopadministratie en sindsdien beheert zij onder meer de registratie van woningzoekenden. Werkneemster en haar echtgenoot staan samen ingeschreven als woningzoekende bij werkgeefster. In juni 2015 wijzigt werkneemster de inschrijving van haar en van haar echtgenoot. Werkneemster splitst de inschrijving, waardoor zij niet meer tezamen naar een woning zoeken, maar ieder apart. Hierdoor kunnen werkneemster en haar echtgenoot ieder een woning toegewezen krijgen met een huurprijs die lager is dan de huurprijs van een sociale huurwoning, waarbij de inkomsten van hen beiden in aanmerking worden genomen. Op 16 november 2015 is werkneemster op staande voet ontslagen. Thans verzoekt werkneemster de opzegging te vernietigen, wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Subsidiair verzoekt werkneemster een billijke en een transitievergoeding. Werkgeefster voert gemotiveerd verweer. Daarnaast verzoekt werkgeefster een gefixeerde schadevergoeding. Voorts verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk, zonder transitievergoeding, te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet onaannemelijk dat werkneemster in verband met haar huwelijkse problemen in juni 2015 heeft besloten bij toewijzing van een andere woning elders te gaan wonen, zodat de splitsing van de registratie als woningzoekende niet onterecht was. De (eigenhandige) wijziging van de registratie als woningzoekende en hetgeen zij dienaangaande met haar collega's heeft besproken levert dan ook geen dringende reden op die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Weliswaar treft werkneemster het verwijt dat zij de mutaties aangaande de registraties als woningzoekende van haar en haar echtgenoot zelf in het systeem van werkgeefster heeft doorgevoerd (omdat voorzienbaar is dat zij daarmee de schijn van misbruik van haar positie als medewerker facility kon wekken), maar het feit dat zij dat niet aan een ander heeft overgelaten (in het bijzonder aan haar leidinggevende), leidt niet tot het oordeel dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet omdat dit aan de juistheid van de mutaties, indien het voornemen daadwerkelijk bestond, niet afdoet.

Hoezeer valt te begrijpen dat werkgeefster twijfelt aan de bedoelingen van werkneemster, is op grond van deze omstandigheden niet vast komen te staan dat het (niet geopenbaarde) voornemen bij werkneemster de samenwoning te verbreken, niet daadwerkelijk bestond. Nu het voorafgaande geen dringende reden oplevert, dient de opzegging te worden vernietigd. Om voormelde reden wordt ook de verzochte gefixeerde schadevergoeding afgewezen.

In de zaak van het tegenverzoek wordt als volgt geoordeeld. Verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster is niet vast komen te staan. Het primaire verzoek van werkgeefster, ontbinding wegens verwijtbaar handelen, wordt daarom afgewezen. Het subsidiaire verzoek, ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie, wordt wel toegewezen. Zo heeft werkgeefster gesteld dat 'geen enkel vertrouwen meer bestaat in voortzetting van het dienstverband'. Werkneemster kwalificeert de stellingen van werkgeefster als een 'complottheorie'. Gelet hierop is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit betekent dat het loon dient te worden toegewezen over het tijdvak van 16 november 2015 tot en met 29 februari 2016. Zoals hiervoor overwogen is verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster niet vast komen te staan, zodat werkneemster recht heeft op toekenning van een transitievergoeding ad € 6.695. De kantonrechter ziet geen aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Immers, er is weliswaar sprake van verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:1067

Zaaknummer: 4656787 AZ VERZ 15-207, 4837935 AZ VERZ 16-18 en 4838756 AZ VERZ 16-19

Rechters: F.G.P.M. Spreuwenberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:677 lid 3 onderdeel a BW en 7:681 BW