

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ook na WWZ ruimte voor voorwaardelijk ontbindingsverzoek na ontslag op staande voet, mits het gaat om een vernietiging van de opzegging door de kantonrechter.

Werknemer is sinds 1 april 2009 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als woonbegeleider. Naar aanleiding van een incident heeft werknemer begin juli 2016 een officiële waarschuwing gekregen en is hij overgeplaatst. Op 14 juli 2016 is werknemer in verband met een tweede incident (het kopen van een telefoon van een bewoner, zonder hiervoor te betalen) op non-actief gesteld, waarna werkgeefster op 20 juli 2016 heeft aangegeven dat het dienstverband met werknemer moet eindigen. Op 8 november 2016 heeft werknemer zich tijdens zijn non-actiefstelling, door gebruik te maken van de sleutel die hij nog in zijn bezit had, toegang verschaft tot de locatie van werkgeefster en heeft hij aan een collega verzocht om hem gegevens uit een patiëntendossier toe te mailen. Bij brief van 14 november 2016 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer voert verweer.

De eerste vraag die voorligt is of werkgeefster kan worden ontvangen in haar verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Niet valt in te zien waarom de werkgever onder de WWZ nooit meer een gerechtvaardigd en voldoende belang zou kunnen hebben om te kunnen terugvallen op een ontbinding van de arbeidsovereenkomst per een zo vroeg mogelijke datum, voor het geval dat het ontslag op staande voet (uiteindelijk) geen stand houdt. Een tweede vraag is of de kantonrechter ook kan overgaan tot het uitspreken van een voorwaardelijke ontbinding. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat (ook) onder de WWZ geen bezwaar tegen een toewijzing van een verzoek, voorwaardelijk, namelijk voor het geval dat de kantonrechter de opzegging zal vernietigen. Dat is anders voor zover de voorwaardelijke ontbinding afhankelijk wordt gesteld van een in hoger beroep of na cassatie bevolen herstel van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster stelt primair dat sprake is van verwijtbaar handelen/nalaten in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Een woonbegeleider, in welke functie werknemer werkzaam was, dient ervoor te zorgen dat de cliënt in zijn directe omgeving goed kan functioneren. Cruciaal is dat een woonbegeleider een vertrouwensband opbouwt met cliënten. Het eerste incident dat werkgeefster in het kader van het verwijtbaar handelen aan het verzoek ten grondslag legt, betreft het zogenaamde 'keukenincident'. Ook als dat incident het eerste incident is geweest waarbij werknemer niet op de juiste wijze met een cliënt is omgegaan en zich niet heeft gehouden aan de

gedragsregels, dan past het binnen de beleidsvrijheid van werkgeefster als werkgever om een passende sanctie op te leggen, in dit geval de overplaatsing van werknemer naar een andere locatie.

Het tweede incident dat werkgeefster aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd is het zogenaamde 'telefoonincident'. Werknemer heeft weliswaar betwist dat hij de betreffende telefoon heeft gekocht, maar hij heeft wel verklaard dat de telefoon door de betreffende cliënt aan hem werd aangeboden ter compensatie van de telefoon van werknemer die deze cliënt kapot had laten vallen. Aldus bezien heeft werknemer de gedragsregels van werkgeefster (wederom) overtreden, welke overtreding door de werkgever is ontdekt nadat werknemer was overgeplaatst naar een andere locatie van werkgeefster. De keuken- en telefoonincidenten kunnen worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen van werknemer, maar zijn niet zodanig dat op dat moment van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Na het telefoonincident heeft werkgeefster werknemer op 14 juli 2016 op non-actief gesteld voor een periode van drie weken (die daarna is verlengd). Daarbij heeft werkgeefster werknemer uitdrukkelijk bericht dat hij geen contact mag opnemen met de cliënt van het telefoonincident en andere cliënten van werkgeefster. Vast staat dat werknemer zich op 8 november 2016 – en dus tijdens zijn op non-actiefstelling – rond 21:15 uur, door gebruik te maken van de (loper)sleutel van werkgeefster die hij nog in zijn bezit had, toegang heeft verschaft tot de locatie van werkgeefster. Verder staat vast dat werknemer, eveneens op 8 november 2016, aan een collega van werkgeefster heeft verzocht om hem op zijn privémailadres gegevens uit een patiëntendossier te mailen, aan welk verzoek de betreffende collega gehoor heeft gegeven. Werknemer heeft door aldus te handelen, niet alleen zelf de gedragsregels overtreden, maar heeft een collega ertoe bewogen dit eveneens te doen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door te handelen zoals hij op 8 november 2016 heeft gedaan, zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit verwijtbaar handelen is tevens als ernstig verwijtbaar handelen aan te merken. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding en zonder inachtneming van de opzegtermijn (art. 7:671 b lid 8 onderdeel b BW jo. 7:673 lid 7 onderdeel c BW).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:6505

Zaaknummer: 5377406

Rechters: A.W.M. van Hoof

Advocaten: J.H. Plantenga en P.P. Klokkers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW, 7:671b lid 8 onderdeel b BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW