

RECHTSPRAAK

werkneemster/Thuiszorg Groot Gelre B.V.

Afwijzing verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet, nadat werkneemster e-mails (uitvoeringsopdrachten) heeft verwijderd. Werkgever heeft belang bij het tegenverzoek tot voorwaardelijke ontbinding, dat verzoek wordt dan ook toegewezen.

Feiten

Werkneemster treedt op 28 januari 2013 als Coördinator HbH in dienst van TGG. Tijdens de vakantie van werkneemster treft haar waarnemend collega in de map 'deleted items' van werkneemster elf bestanden aan betreffende uitvoeringsopdrachten en/of indicaties voor direct in te zetten zorg in het werkgebied waarvoor werkneemster verantwoordelijk is. In een gesprek op 8 september 2015 confronteert TGG werkneemster met de bevindingen. Het hiervan opgemaakte gespreksverslag vermeldt dat werkneemster in eerste instantie verklaart dat zij de opdrachten per ongeluk heeft verwijderd, vervolgens dat zij de opdrachten wel heeft verwijderd, maar dat niet bewust heeft gedaan en tot slot dat ze de mails uit teleurstelling en wegens drukte verwijderde. Na afloop van het gesprek wordt werkneemster mondeling het ontslag aangezegd. Bij brief van 8 september 2015 bevestigt TGG het aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

Het gaat in deze zaak om de vraag of het aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet moet worden vernietigd en voorts (in het tegenverzoek) of de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk moet worden ontbonden. Het verwijt dat TGG aan werkneemster maakt is dat in de periode juni tot augustus 2015 op verschillende data ten minste elf uitvoeringsopdrachten en/of indicaties zijn verplaatst naar de map 'deleted items' binnen het account van werkneemster in plaats van te zijn doorgezet binnen de organisatie. Hoewel werkneemster er terecht op wijst dat TGG ter onderbouwing van een en ander (alleen) voormeld gespreksverslag heeft overgelegd – en niet ook (bijvoorbeeld) een verklaring van de betreffende collega('s), de verwijderde mails, de data waarop dit is gebeurd en/of het werkrooster van werkneemster – baat dit haar niet, nu zij blijkens dit (gedetailleerde) verslag de haar verweten gedragingen tegenover persoon A en persoon B heeft erkend c.q. bekend.

Dat werknemster, om welke reden dan ook, handelingen heeft erkend die zij in werkelijkheid niet zou hebben verricht, is gesteld noch gebleken. Het moet er dan ook voor worden gehouden dat mails van opdrachtgevers met daarin uitvoeringsopdrachten en/of indicaties voor zorg zijn verwijderd door werknemster, hoewel het haar taak was deze 'door te zetten' in de organisatie. Gelet op de aard en ernst van dit handelen geldt dit als een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Hoewel voor werknemster de gevolgen van het ontslag op staande voet ongetwijfeld ingrijpend zijn, valt niet in te zien waarom van TGG desalniettemin continuering van het dienstverband mag worden gevegd. Uit hetgeen hiervoor ter zake van het verzoek van werknemster is overwogen en beslist volgt dat het verzoek tot veroordeling van werknemster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding aan TGG dient te worden toegewezen, nu dit niet afzonderlijk gemotiveerd is betwist.

Tegenverzoek tot voorwaardelijke ontbinding

Nu in het voorgaande is geoordeeld dat het ontslag op staande voet standhoudt, ligt bij de beoordeling van het tegenverzoek (enkel) de vraag voor of er moet worden ontbonden 'voor het geval in hoger beroep geoordeeld mocht worden dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat'. De vraag rijst of TGG belang heeft bij dit verzoek. In het algemeen geldt dat met name in situaties waarin er een andere, zelfstandige beëindigingsgrond voor ontbinding is naast de opzeggingsgrond, belang moet worden aangenomen. Indien en voor zover aangenomen kan worden – hetgeen thans (nog) niet vaststaat – dat bij de door het hof te maken keuze als hiervoor bedoeld (tussen herstel van de arbeidsovereenkomst of toekenning van een billijke vergoeding) (ook) argumenten worden betrokken die niet zozeer zien op het ontslag op staande voet als wel op een zelfstandige beëindigingsgrond, geldt te dien aanzien dat eerst in appel over die argumenten wordt geoordeeld, in een procedure die daarop niet (primair) gericht is. Waarom het belang van de werkgever (desalniettemin) niet gediend is bij een beoordeling van deze zelfstandige ontslaggrond in eerste aanleg valt niet in te zien. Echter, ook indien aan het ontbindingsverzoek hetzelfde feitencomplex ten grondslag is gelegd als aan het ontslag op staande voet, is daarmee niet gegeven dat belang ontbreekt. De slotsom is dan ook dat belang van TGG bij haar verzoek moet worden verondersteld. Het verzoek is primair gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, verwijtbaar handelen door de werknemer, zodanig dat van TGG in redelijkheid niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Onder verwijzing naar hetgeen is overwogen ten aanzien van het ontslag op staande voet is de kantonrechter van oordeel dat van een dergelijke situatie sprake is, zodat een redelijke grond tot ontbinding aanwezig is. Gelet op het voorgaande zal het verzoek tot ontbinding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:8250

Zaaknummer: 4523016

Advocaten: G.J. Gerrits en R. Bijlsma

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 8 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW,

7:673 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:677 lid 4 BW en 7:683 lid 3 BW