

RECHTSPRAAK

Aegon Nederland N.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Het had voor de hand gelegen om, nadat bij werkgever het vermoeden ontstond dat werknemer misbruik maakte van reiskostenvergoeding/fietsplan, navraag te laten doen door de leidinggevende, in plaats van door twee medewerkers van de afdeling Veiligheidszaken.

Feiten

Werknemer is sinds november 2011 in dienst van Aegon. Werknemer is laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker backoffice op de werkgeversadministratie. Per 14 november 2014 is werknemer arbeidsongeschikt. Zijn arbeidsongeschiktheid heeft te maken met beperkingen gelegen in het persoonlijk (onder meer concentratie) en sociaal functioneren (onder meer samenwerken). Aegon vermoedt op enig moment dat werknemer is verhuisd, zonder dit aan Aegon te melden, waardoor hij misbruik zou maken van de reiskostenvergoedingsregeling en het fietsplan. Over de mogelijke verhuizing van werknemer heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en twee medewerkers van de afdeling Veiligheidszaken. Aegon verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair vanwege andere omstandigheden.

Oordeel

Werknemer is weliswaar nog arbeidsongeschikt, maar Aegon heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat niet zijn arbeidsongeschiktheid maar zijn verklaringen omtrent zijn werkelijke woonplaats aan het verzoek ten grondslag liggen. De arbeidsongeschiktheid van werknemer staat dan ook niet aan ontbinding in de weg. Het verwijt dat Aegon werknemer maakt (de gestelde onjuiste mededelingen omtrent de plaats waar hij woont en de gevolgen daarvan voor zijn reiskosten en/of vergoeding uit hoofde van het fietsplan) heeft zij zowel aan haar primaire, als aan haar subsidiaire en meer subsidiaire verzoek ten grondslag gelegd. De kantonrechter overweegt in dit kader onder meer dat op het moment dat bij Aegon voor het eerst de indruk bestond dat werknemer niet meer in Zuidhorn maar in Groningen woonde, niet eerst de direct leidinggevende van werknemer of de HR-manager werknemer heeft gevraagd hoe dat zat, hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter voor de hand lag, maar dat zij daarvoor direct de afdeling Veiligheidszaken heeft ingeschakeld. Ook werd werknemer gevraagd voor een gesprek met de HR-manager (overigens zonder dat hem werd gezegd

waarover het gesprek zou gaan) maar in plaats van een gesprek met de manager werd werknemer meteen doorgeleid naar een andere ruimte waar een twee uur durend interview met/verhoor door de medewerkers van de afdeling Veiligheidszaken plaatsvond. In algemene zin getuigt een dergelijk handelen naar het oordeel van de kantonrechter al niet bepaald van goed werkgeverschap, maar in het geval van werknemer geldt dat temeer nu Aegon weet van zijn beperkingen en de nadelige gevolgen die werknemer daarvan op het werk ondervindt. Niet voor niets is hij in verband met die beperkingen al meer dan twee jaar arbeidsongeschikt. Ook is op het interview/verhoor op zich het een en ander aan te merken. Dat werknemer het interview/verhoor als kruisverhoor heeft betiteld is niet geheel onbegrijpelijk. Tegen deze achtergrond kan het werknemer niet kwalijk genomen worden dat hij in het interview/verhoor niet altijd even consistent was in zijn antwoorden. Overigens is niet komen vast te staan dat werknemer daadwerkelijk in zijn nieuwe woning is gaan wonen. Dat werknemer het interview/verhoor met zijn telefoon heeft opgenomen kan hem overigens niet worden nagedragen. Niet alleen hebben de medewerkers van de afdeling Veiligheidszaken daar zelf ook een opname van gemaakt, ook wist werknemer niet dat hij over zijn woonplaats zou worden ondervraagd. Tot slot verwijt Aegon werknemer dat hij in april 2016 gebruik heeft gemaakt van een fietsplan, terwijl hij met de auto naar het werk ging. De kantonrechter stelt echter vast dat werknemer zijn fiets in ieder geval voor een deel van het woon-/werkverkeer gebruikte, in lijn met de voorwaarden van het fietsplan. In ieder geval kan niet gesteld worden dat werknemer misbruik heeft gemaakt van het fietsplan, althans niet zodanig dat dit een grond voor beëindiging van het dienstverband oplevert. De kantonrechter komt op grond van het voorgaande tot de conclusie dat geen sprake is van een redelijke grond voor ontslag. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-02-2017

Zaaknummer: 5589900 AR VERZ 16-282