

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

***Werkgeversverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever aangenomen, doordat hij herstel van ontstane vertrouwensbreuk onmogelijk heeft gemaakt. Verzoek om transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is vanaf 14 april 1998 op basis van een uitzendovereenkomst, en vanaf 1 februari 1999 op basis van een arbeidsovereenkomst, bij de rechtsvoorganger van werkgeefster werkzaam geweest in de functie van 'Medewerker GrassMaster'. Werknemer maakt deel uit van een team dat zich bezighoudt met de aanleg van hybride grasvelden en vervult in dit kader als ervaren operator een senior rol. In deze hoedanigheid is hij onder meer verantwoordelijk voor het installeren van de GrassMaster velden. Op 30 juni 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij zowel werknemer als de directeur van werkgeefster aanwezig was. In dit gesprek is naar voren gebracht dat werknemer verkeerde tandwielen zou hebben besteld en deze op de eerste generatie GrassMaster Machine zou hebben geplaatst, waardoor een verkeerde afstand tussen de vezels zou zijn gehanteerd. Het vorengaande heeft ertoe geleid dat werkgeefster thans ontbinding verzoekt, primair wegens verwijtbaar handelen (e-grond) en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan wel wegens een andere omstandigheid, die gekwalificeerd moet worden als een onherstelbare vertrouwensbreuk (respectievelijk g-grond en h-grond).

### *Oordeel*

#### *Verwijtbaar handelen*

De stelling van werkgeefster dat werknemer de verkeerde tandwielen heeft besteld en op de machine heeft geplaatst, is naar het oordeel van de kantonrechter door deze laatste gemotiveerd betwist. Het had derhalve op de weg van werkgeefster gelegen haar stellingen nader aan te vullen, hetgeen zij ten onrechte heeft nagelaten. In dit verband is vastgesteld dat buiten de verklaring van slechts één werknemer, geen enkele collega heeft verklaard dat werknemer de verkeerde tandwielen heeft besteld. Ook heeft geen enkele collega waargenomen dat werknemer de tandwielen op de machine heeft geplaatst. Dit verwijt kan derhalve niet als grondslag van het ontbindingsverzoek dienen. Voorts voert werkgeefster aan dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door op onacceptabele wijze met collega's,

uitzendkrachten en derden om te gaan, zich onwaardig te hebben gedragen op zakenreizen en dat hij daardoor in strijd heeft gehandeld met algemene normen van goed werknemerschap, zijn functieomschrijving en de gedragscodes van werkgeefster. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de voornoemde stellingen evenmin tot ontbinding leiden. Hierbij is van belang dat werknemer onbetwist heeft gesteld dat zijn declaratiegedrag precies werd bijgehouden. Bovendien heeft werknemer zeven verklaringen van medewerkers overgelegd, die verklaren altijd fijn met werknemer te hebben samengewerkt. Daarnaast is het volgens de kantonrechter niet ondenkbaar dat er weleens wrijvingen ontstaan tussen collega's die in het kader van een zakenreis, voor een (relatief) lange periode, naar het buitenland gaan en aldaar voornamelijk op elkaar zijn aangewezen.

#### *Verstoorde arbeidsverhouding*

Daar de kantonrechter reeds heeft overwogen dat werkgeefster onvoldoende heeft bewezen dat werknemer zou hebben gefraudeerd met de tandwielen, kan ditzelfde verwijt om die reden evenmin ten grondslag worden gelegd aan de door werkgeefster gestelde verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter is, ongeacht het oordeel dat onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer zich onacceptabel tegenover collega's heeft gedragen, evenwel van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn directe collega's, alsmede tussen werknemer en het management van werkgeefster. Dit vloeit voort uit de door hen overgelegde verklaringen, waarin zij expliciet aangeven niet langer met werknemer wensen samen te werken. Ter zitting is eveneens benadrukt dat ook de top van het bedrijf over deze kwestie heeft gesproken en tot de consensus gekomen is dat werknemer niet meer welkom is binnen het bedrijf. De kantonrechter begrijpt dat werknemer zijn werk graag doet en hij dit werk bij uitstek bij werkgeefster kan verrichten, maar oordeelt niettemin dat de arbeidsrelatie tussen werknemer en diens collega's zo ernstig en duurzaam is verstoord dat herstel van die relatie niet meer mogelijk is. Ook herplaatsing ligt niet in de rede. De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de overeenkomst toe met toepassing van artikel 7:671b lid 8 sub a BW.

#### *Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever*

De kantonrechter is hierbij van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Nu onvoldoende vaststaat dat werknemer heeft gefraudeerd met tandwielen, heeft werkgeefster ten onrechte de non-actiefstelling van werknemer gehandhaafd. Hierdoor is bij zijn collega's het beeld in stand gehouden dat werknemer schuldig was aan fraude en is herstel van een (eventueel ontstane) vertrouwensbreuk onmogelijk gemaakt. Het ernstig verwijtbaar handelen c.q. nalaten van werkgeefster is daarmee gegeven.

#### *Transitievergoeding en billijke vergoeding*

Nu geen sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, is werkgeefster aan hem een transitievergoeding verschuldigd ad € 50.416,53 bruto. Voorts ziet de kantonrechter grond om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen wegens het ernstig verwijtbare

gedrag van werkgeefster. Voor de hoogte van de billijke vergoeding dienen ingevolge de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187) alle omstandigheden van het geval te worden meegewogen. De kantonrechter acht in dit geval voor de vaststelling van de hoogte van het bedrag van belang dat werknemer bijna twintig jaar werkzaam is geweest in een vrij specifieke branche en dat zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt daardoor wellicht beperkter zijn, dat niet is gebleken dat hij zicht heeft op ander werk, dat hij voorheen kennelijk altijd goed heeft gefunctioneerd, dat werkgeefster de non-actiefstelling niet heeft opgeheven en zij eraan heeft bijgedragen dat de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord is geraakt. Voorts wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat aan werknemer tevens een transitievergoeding wordt toegekend. Met inachtneming van de voornoemde omstandigheden veroordeelt de kantonrechter werkgeefster om aan werknemer een billijke vergoeding te betalen van € 75.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 14-07-2017

**Zaaknummer:** 5837452