

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbindingsverzoek afgewezen op e-grond, toegewezen op g-grond. Het verstrekken van een (privé)lening door werknemer (een belastingadviseur) aan een cliënt zonder eerst te overleggen met werkgever is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Dat geldt ook voor het niet opvolgen van aanwijzingen van werkgever en houding werknemer op de werkvloer. Tussenbeschikking voor wat betreft pensioenkwestie.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2011 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden als belastingadviseur. Bij brief van 27 juni 2017 heeft werkgever werknemer, voor zover thans van belang, bericht (kort samengevat) dat hij een schriftelijke waarschuwing heeft ontvangen. Aan werknemer is een verbetertraject overhandigd. Hieraan liggen enkele incidenten ten grondslag (periode februari – mei 2017) die kort gezegd betrekking hebben op: (1) de werkhouding, (2) het functioneren naar collega's toe, (3) de zeer omslachtige wijze van werken en (4) het niet juist registreren van de uren van en door werknemer. Werknemer is het niet eens met de inhoud van de brief. Partijen hebben daarna (o.a. over de brief) meermaals gecorrespondeerd. Werkgever verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond of g-grond). Werknemer heeft verweer gevoerd en verzocht de ontbinding af te wijzen.

Oordeel

e-grond

Aldus is de kantonrechter van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met de ziekmelding van werknemer, zodat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan het verzoek van werkgever in de weg staat. Vast staat dat werknemer in privé een lening van € 200.000 heeft verstrekt aan [naam klant], een klant van werkgever. Werknemer betwist echter dat hij hiermee verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter overweegt in dit kader als volgt. Het aanhouden van een financieel belang in een cliënt wordt door het kwaliteitshandboek van Werkgever expliciet benoemd als een bedreiging van de fundamentele beginselen die door een accountant en diens medewerkers moeten worden nageleefd. Uit het kwaliteitshandboek volgt dan ook dat werknemer de lening

aan [naam klant] (in ieder geval) met werkgever had moeten bespreken. Werknemer heeft aangevoerd dat hij duidelijk aan werkgever heeft aangegeven interesse te hebben in de investeringsmogelijkheid bij [naam klant] en dat hij aan werkgever heeft gevraagd of hij daarvan gebruik kon maken. Dit wordt door werkgever uitdrukkelijk betwist. Onder de omstandigheden acht de kantonrechter het niet aannemelijk dat werknemer de lening bewust buiten het zicht van werkgever heeft gehouden. Het voorgaande maakt niet dat werknemer ter zake van de lening niets kan worden verweten. Mede gelet op de inhoud van het beroepsuitoefeningsreglement dat op werknemer van toepassing is, had werknemer moeten begrijpen dat het hebben van een financieel belang in een cliënt, ook al is dat feitelijk een investering met voldoende zekerheden, op gespannen voet staat met de – ook zonder toepassing van het kwaliteitshandboek – in acht te nemen onafhankelijkheid. Naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen van werknemer echter niet zodanig verwijtbaar, dat van werkgever op die grond in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW.

g-grond

Werknemer ontkent en betwist alle kritiek die werkgever ter zake van zijn gedrag en functioneren heeft geuit. Wat daar inhoudelijk ook van zij, uit de correspondentie tussen werkgever en werknemer komt duidelijk naar voren dat werknemer niet openstaat voor aanwijzingen, verzoeken en verbeterpunten vanuit werkgever. Met zijn houding miskent werknemer de positie van werkgever als zijn werkgever. Daar komt bij dat werknemer gesprekken met zijn collega's opneemt en de uren/ productiviteit van alle collega's heeft bijgehouden, in welk kader hij urenlijsten met vertrouwelijke informatie over relaties van werkgever bij het verweerschrift heeft overgelegd. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer met bedoeld gedrag het onderlinge vertrouwen tussen hem, zijn collega's en werkgever heeft geschonden. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen, voor zover dit niet al het geval was, hiermee duurzaam verstoord is geraakt. Herplaatsing ligt naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

Door werknemer is aangevoerd dat hij stelselmatig door zijn collega's is gepest. Werkgever heeft aangevoerd dat de gebeurtenissen die tussen werknemer en zijn collega's hebben plaatsgevonden, hun aanleiding hebben gevonden in het gedrag van werknemer. Hoewel de kantonrechter dit niet onmogelijk acht, lag het wel op de weg van werkgever om, als goed werkgever, onderzoek te doen naar het gestelde pestgedrag en de mogelijke maatregelen te treffen. Ook volgt de kantonrechter werknemer in zijn stelling dat werkgever de verhoudingen (enigszins) op scherp heeft gezet, door op bepaalde momenten weinig rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Een en ander leidt echter niet tot de conclusie dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van artikel 7:671b lid 8 sub c BW. In dit kader is mede van belang dat werkgever verschillende keren mediation heeft

aangeboden om de werksfeer tussen werknemer en zijn collega's te bevorderen. Aan werknemer zal op grond van het voorgaande dan ook geen billijke vergoeding worden toegekend. Anderzijds is de kantonrechter van oordeel dat van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer evenmin sprake is. De verwijten die werknemer worden gemaakt zijn naar het oordeel van de kantonrechter, alles overwegende, niet dermate ernstig dat hij daardoor het recht op een transitievergoeding zou moeten verliezen.

Pensioen

Ter zitting heeft de kantonrechter vastgesteld dat werkgever inderdaad wel premies (een werknemersafdracht) op het salaris van werknemer heeft ingehouden, maar niet heeft afgedragen aan enige pensioenverzekeraar. Dat er een probleem speelt met betrekking tot het pensioen van werknemer, staat hiermee wel vast. Op basis van de stellingen van partijen en de thans voorhanden gegevens is de kantonrechter echter niet in staat om de onder 4.1.VII. tot en met 4.1.IX. weergegeven verzoeken van werknemer te beoordelen. Werknemer dient deze verzoeken nader te onderbouwen, waarna werkgever in de gelegenheid zal worden gesteld om hierop te reageren. De procedure wordt hiervoor aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:3440

Zaaknummer: 6648039 VZ VERZ 18-2265

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: A.W.M. Roozeboom en M. Hofman-Kremer

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 onder b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g en d BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 7:671b lid 6 aanhef en onder a BW