

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Werkneemster, die al bijna een jaar geschorst is vanwege integriteitsincidenten die niet zijn komen vast te staan, erkent dat sprake is van een vertrouwensbreuk die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Ontbinding (g-grond) met toekenning van de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 1 mei 2008 in dienst getreden van werkgever in de functie van financieel-administratief medewerker. In een gesprek tussen partijen op 28 september 2017 heeft werkgever aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband voorgelegd, met het verzoek deze te ondertekenen, hetgeen werkneemster heeft geweigerd. Werkneemster is vervolgens direct vrijgesteld van werkzaamheden. Haar salaris is tot op heden doorbetaald. Werkgever verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster (e-grond), vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), dan wel vanwege andere omstandigheden (h-grond). Hoewel werkneemster aanvankelijk naar behoren functioneerde, kenmerken de laatste jaren zich door meerdere integriteitsincidenten, hetgeen uiteindelijk in september 2017 reden voor werkgever vormde werkneemster te schorsen, aldus werkgever.

Oordeel

Werkgever heeft een aantal incidenten naar voren gebracht waaruit zou blijken dat werkneemster, bij herhaling, niet integer en discreet heeft gehandeld. De gestelde incidenten zijn door werkneemster echter stuk voor stuk uitdrukkelijk en gemotiveerd betwist, waarmee niet is komen vast te staan dat zij in dat opzicht enig rechtens relevant verwijt kan worden gemaakt. Ook is gesteld noch gebleken dat werkneemster destijds is aangesproken op de haar verweten incidenten. Dat had wel voor de hand gelegen indien werkgever zwaar aan deze incidenten tilde. Een en ander overziende is de kantonrechter van oordeel dat van verwijtbaar handelen van werkneemster geen sprake is. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster zit sinds haar schorsing inmiddels bijna een jaar thuis, zonder dat zij werkzaamheden voor werkgever heeft verricht. Pogingen om met elkaar in gesprek te komen om een oplossing in der minne te bereiken zijn op niets uitgelopen. Werkgever heeft werkneemster niet meer opgeroepen om te komen werken, terwijl werkneemster op haar beurt geen aanspraak op wedertewerkstelling heeft gemaakt.

Werkneemster heeft bovendien expliciet gesteld dat er sprake is van een vertrouwensbreuk met haar werkgever, die aan voortzetting van het dienstverband in de weg staat. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate voldaan aan de eis van een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsverhouding, die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Herplaatsing binnen de kleine onderneming van werkgever ligt niet in de rede. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek, onder toekenning van de transitievergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is geen sprake, zodat geen plaats is voor toekenning van een billijke vergoeding. Niet gebleken is dat werkgever valse gronden voor ontslag heeft aangevoerd met als oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren. Werkgever kan van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding evenmin een ernstig verwijt worden gemaakt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 05-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:3601

Zaaknummer: 7026059 AR VERZ 18-63

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: B. van Dijk en N. Ligthart

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW