

RECHTSPRAAK

het Koninkrijk België/werknemer

Van werknemer kan in redelijkheid gevergd worden privéauto's van diplomaten te wassen, aangezien deze activiteit in het verlengde ligt van de primaire taak van werknemer om één van die auto's te berijden en de privéauto's soms ook voor zakelijke doeleinden worden gebruikt.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2017 in dienst getreden van het Koninkrijk België (hierna: werkgever) in de functie van chauffeur-bode. Het brutoloon van werknemer bedraagt € 2.725,32, te vermeerderen met een inkomensvoorziening van € 206,03 per maand, te vermeerderen met 8% vakantiegeld. Bij brief van 10 mei 2019 heeft werkgever aan werknemer laten weten te willen komen tot beëindiging van het dienstverband. Werknemer is daarop vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgever verzoekt de tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar nalaten als gevolg waarvan de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Werknemer betwist dat er sprake is van een voldragen ontslaggrond, waardoor het verzoek zou moeten worden afgewezen. Voor het geval wel sprake is van een voldragen ontslaggrond is dat in ernstige mate te wijten aan werkgever, waardoor werknemer recht meent te hebben op een billijke vergoeding ter hoogte van € 85.000.

Oordeel

De toets voor de vraag welke werkzaamheden van werknemer verlangd mogen worden is in de eerste plaats hetgeen partijen daarover hebben afgesproken. In de arbeidsovereenkomst staat daarover niet meer dan dat het mogelijk is dat werknemer andere taken krijgt die verenigbaar zijn met zijn functie zonder dat daarvoor een wijziging van deze arbeidsovereenkomst nodig is. De vraag is of van werknemer in redelijkheid gevergd kan worden naast de twee ambassadeauto's in voorkomende gevallen ook de privéauto's van de diplomaten te wassen. De kantonrechter oordeelt op dit punt dat dit in redelijkheid van werknemer gevraagd kan worden. Redengevend daarvoor is dat juist dit punt onderwerp van gesprek is geweest tussen partijen, maar daar komt nog bij dat het wassen van die auto's een activiteit is die in het verlengde ligt van de primaire taak van werknemer om een van de twee ambassadeauto's te berijden. Dat werkgever in de 'losse uren' vraagt deze auto's te wassen, past redelijkerwijs binnen het takenpakket van werknemer. Dat geldt temeer nu duidelijk is gemaakt dat de privéauto's soms ook voor zakelijke doeleinden worden gebruikt en niet gebleken is dat werknemer voor het wassen van die auto's overuren dient te maken. Naar het oordeel van de kantonrechter is echter niet gebleken dat sprake is van verwijtbaar nalaten, omdat werknemer

niet daadwerkelijk geweigerd heeft de auto's te wassen. Daarentegen heeft een en ander wel geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. Gebleken is namelijk dat het wassen van de auto's veelvuldig besproken is. Gaandeweg zijn wederzijds de standpunten verhard, hetgeen uiteindelijk tot het besluit van werkgever heeft geleid om werknemer op non-actief te zetten. Langzamerhand komt het beeld naar voren dat de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer verstoorde is geraakt. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 december 2019 onder toekenning van een transitievergoeding ter hoogte van € 2.110,57. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgever, waardoor geen sprake kan zijn van een billijke vergoeding in de zin van artikel 7:671b lid 8 onder c BW.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:14477

Zaaknummer: 7922122 RP VERZ 19-50434

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: F.C. Werts

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