

RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbindingsverzoek op de g-, e-, h- dan wel i-grond.
Onbegrijpelijk dat creatieve en enigszins afwijkende loonafpraak
tussen werknemer en zijn voormalig leidinggevende tot een verstoorde
arbeidsverhouding dan wel verwijtbaar handelen werknemer kan
leiden.***

Feiten

Werknemer is op 1 december 2007 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgeefster, in de functie van assistent-accountmanager. In 2014 heeft werknemer met zijn toenmalig leidinggevende afgesproken dat hij 36 uur per week zou werken en voor 40 uur betaald zou krijgen. In 2017 heeft een overgang van onderneming plaatsgevonden (van de rechtsvoorganger naar werkgeefster). Medio 2019 zijn partijen in discussie geraakt over voornoemde salarisafpraak. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-, de e-, de h- dan wel de i-grond.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)*

Het zwaartepunt van de verwijten van werkgeefster jegens werknemer is gelegen in het feit dat werknemer met zijn voormalige leidinggevende een afspraak heeft gemaakt met betrekking tot zijn arbeidsduur en loon. Die afspraak is in strijd met gelijke behandeling tussen werknemers en met de van toepassing zijnde cao, aldus werkgeefster. Daarnaast is het wat werkgeefster betreft onacceptabel dat werknemer bij de overgang van onderneming in 2017 niets heeft gezegd over die afspraak. Nadat werkgeefster de discrepantie tussen zijn contractueel vastgelegde arbeidsduur en zijn werkelijke urenbesteding ontdekte, heeft werknemer verteld dat hij inderdaad een ‘speciale afspraak’ heeft gemaakt en dat die afspraak ook na de overgang van onderneming is blijven bestaan. Daarnaast verwijt werkgeefster werknemer dat hij medio 2019 op onjuiste gronden een aanvraag voor buitengewoon verlof heeft gedaan. Ten derde verwijt zij werknemer dat hij misbruik heeft gemaakt van vertrouwelijke informatie die hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen. Werknemer is ermee bekend geworden dat werkgeefster werknemers wier arbeidsovereenkomst zal eindigen op grond van een beëindigingsovereenkomst doorgaans vrijstelt van werkzaamheden. Die kennis had hij niet mogen gebruiken ter onderbouwing van een vordering in een in december 2019 aanhangig gemaakte dagvaardingsprocedure. Naar het oordeel van de kantonrechter is komen vast te staan dat een breuk in het vertrouwen is ontstaan, maar is van een voldragen g-grond geenszins sprake. Onbegrijpelijk is hoe een

wellicht enigszins creatieve afspraak tussen werknemer en zijn voormalige leidinggevende tot een zodanige vertrouwensbreuk kan leiden dat instandhouding van de arbeidsovereenkomst niet langer gevegd kan worden. De verwijten van werkgeefster met betrekking tot de aanvraag van buitengewoon verlof en misbruik van vertrouwelijke informatie komen de kantonrechter gekunsteld en gezocht voor. Als beide partijen zich daartoe inspannen is een normalisering van de arbeidsverhouding binnen afzienbare tijd realistisch.

Overige gronden en herplaatsingsplicht

Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de door werkgeefster gestelde feiten en omstandigheden (dezelfde als bij de g-grond) evenmin leiden tot het oordeel dat sprake is van een voldragen e-grond. Ook de onderbouwing van de h-grond bestaat enkel uit feiten en omstandigheden die ter onderbouwing van de eerder aangedragen ontslaggronden zijn aangevoerd. De h-grond is niet bedoeld om te worden gebruikt ter reparatie van een onvoldoende onderbouwde ontslaggrond, zodat ook deze grond niet voldragen is. Tot slot biedt ook het beroep op de i-grond geen soelaas voor werkgeefster. Geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden komen bij voldragenheid in de buurt. Werkgeefster heeft verder nagelaten de i-grond afzonderlijk toe te lichten. Voorts oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster geen enkele moeite heeft gedaan om werknemer te herplaatsen, terwijl dit gezien de organisatie van werkgeefster goed mogelijk was geweest. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2628

Zaaknummer: 8363108

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: E.S. Stal en J.C. Hennipman

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