

## RECHTSPRAAK

***De gedragingen van werknemer, die zowel betrekking hebben op de uitvoering van de werkzaamheden als op zijn houding en gedrag, hebben bijgedragen aan de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen, maar zijn niet ernstig verwijtbaar.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 2017 bij Acces in dienst getreden. Voor de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft Access een bedrijfsauto, tankpas met parkeermogelijkheden, een mobiele telefoon en gereedschappen aan werknemer ter beschikking gesteld. In de zomer van 2017 heeft Access in de auto van werknemer een zogeheten track- en tracesysteem (hierna: de Route Vision) geïnstalleerd. Nadat werknemer van vakantie terugkwam en Access hem had uitgelegd dat het gewenst en noodzakelijk is een kloppende rittenregistratie te hebben, heeft werknemer laten weten niet met een track- en tracesysteem te willen rijden. Op 9 januari 2018 heeft de directeur van Access ontdekt dat werknemer op 21 december 2017 de Route Vision zonder zijn toestemming uit de auto had verwijderd. De directeur heeft werknemer diezelfde dag nog aangesproken en hem nadrukkelijk aangegeven dat dit absoluut niet aanvaardbaar is. Nadat de Route Vision weer in de auto werd geactiveerd, heeft de directeur op 22 januari 2018 opnieuw ontdekt dat werknemer zonder zijn toestemming de Route Vision onklaar had gemaakt. Werknemer is wederom hierop aangesproken. Uiteindelijk heeft werknemer ervoor gekozen om de Route Vision-voorziening te blijven gebruiken. Vanaf augustus 2019 heeft Access diverse klachten van haar klanten ontvangen over werknemer. Werknemer is diverse keren op zijn houding en gedrag aangesproken en is erop gewezen dat zijn gedrag bij klachten onacceptabel is en moet verbeteren. Tijdens een gesprek op 2 juni 2020 is werknemer op non-actief gesteld en is hem verzocht alle aan hem ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen in te leveren. Werknemer heeft zich diezelfde dag nog bereid en beschikbaar verklaard voor het uitvoeren van werkzaamheden en de volgende dag zijn bedrijfsmiddelen ingeleverd. Access verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

Partijen zijn het er thans over eens dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Gelet op de ernst van de vertrouwensbreuk ligt herplaatsing niet in de rede. De kantonrechter kan op grond van het voorgaande niet anders dan concluderen dat er sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Access in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De kantonrechter zal het verzoek op de primaire grondslag (de g-grond) toewijzen. Vervolgens zal worden beoordeeld of de ontstane situatie aan werknemer is te wijten, dat moet worden gesproken van ernstige verwijtbaarheid van werknemer, zodat hij geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat het verwijderen van het systeem uit de auto niet door de beugel kan, maar nu dit voorval zich in de zomer van 2017 heeft afgespeeld en werknemer sindsdien al ruim 2,5 jaar met dit systeem heeft gereden en over deze kwestie daarna niets meer is voorgevallen, deze gedraging van werknemer nu niet ertoe kan leiden dat er kan worden gesproken van een ernstige vertrouwensbreuk tussen partijen. Dit is anders ten aanzien van de klachten van de opdrachtgevers die van 2019 dateren. De gedragingen van werknemer, die zowel betrekking hebben op de uitvoering van de werkzaamheden als op zijn houding en gedrag, hebben bijgedragen aan de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. De kantonrechter is eveneens van oordeel dat de discussie over het vakantiegeld tot een verdere verstoring van de arbeidsrelatie heeft geleid. Hoewel de ontstane situatie in overwegende mate aan werknemer is te wijten, zijn de gedragingen echter niet van zodanige ernstige aard dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid van werknemer. Werknemer heeft dan ook recht op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 29-09-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:8772

**Zaaknummer:** 8611112

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** M.C.V. Dornstedt en D.J.W. Peters

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW en 7:671b BW