

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding van arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar gedrag maar wel op grond van verstoorde arbeidsrelatie. Billijke vergoeding van € 5.000 toegekend wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever.*Feiten*

Werkneemster is op 1 december 2017 bij werkgever in dienst getreden. Op 19 juli 2019 hebben de directeur van werkgever en werkneemster gesproken over de door werkneemster (volgens de directeur ongebruikelijke hoeveelheid) geschreven uren. Werkneemster heeft zich op 23 juli 2019 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft meerdere malen herhaald dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is door een medische oorzaak. Op 18 december 2019 heeft een medewerker verklaard dat werkneemster aan hem heeft toegegeven dat zij heeft gefraudeerd. Werkgever verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Ontbinding e-grond*

Werkgever legt aan het ontbindingsverzoek ten grondslag dat werkneemster opzettelijk meer uren heeft geschreven dan zij in werkelijkheid aan haar werk heeft besteed en dat zij meermaals te laat is gekomen zonder dit in de tijdsregistratie op te nemen. De juistheid van deze verwijten is naar het oordeel van de kantonrechter niet te verifiëren, omdat werkneemster geen sluitende administratie bijhield van haar 'tijd voor tijd'-uren. Daarmee heeft zij in de hand gewerkt dat er verwarring, en in dit geval zelfs een verdenking, kon ontstaan over de invulling van de uren. Hierdoor staat echter niet vast dat werkneemster daadwerkelijk méér uren heeft geschreven dan dat ze heeft gewerkt, laat staan dat zij dit opzettelijk heeft gedaan om zichzelf te bevoordelen. Ook de verklaring van de medewerker levert onvoldoende bewijs van malversaties op, nu werkneemster de inhoud daarvan heeft betwist en de medewerker heeft toegegeven dat het haar eigen interpretatie van het gesprek met werkneemster was. Het is werkneemster aan te rekenen dat zij geen sluitende administratie bijhield, maar dat verwijt is niet van dien aard dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar gedrag gerechtvaardigd is. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat, zelfs als zou komen vast te staan dat werkneemster op de betreffende dagen te laat is gekomen, ook deze onvolkomenheden geen ontbinding wegens verwijtbaar gedrag kunnen dragen. Derhalve is onvoldoende komen vast te staan dat sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster.

Ontbinding g-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is wel voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer ernstig en duurzaam is verstoord en er geen basis meer is voor een vruchtbare samenwerking. Daarbij heeft de kantonrechter in aanmerking genomen dat werknemer met zoveel woorden heeft erkend dat de arbeidsrelatie ernstig verstoord is geraakt en dat de situatie niet bevorderlijk is voor haar herstel. Verder is van belang dat er sinds de gebeurtenissen in de zomer van 2019 inmiddels een jaar is verstreken zonder dat pogingen zijn ondernomen de relatie te herstellen. Tot slot is van belang dat werkgever een kleine organisatie is van vier personeelsleden die in dezelfde kantoornruimte werken. Een succesvolle terugkeer naar de werkvloer is naar het oordeel van de kantonrechter daardoor geen reële optie. Het ontbindingsverzoek zal daarom worden toegewezen op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

Vergoedingen

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op de door haar verzochte transitievergoeding. Verder is naar het oordeel van de kantonrechter de ontstane verstoorde arbeidsverhouding in belangrijke mate toe te rekenen aan het optreden van werkgever, op grond waarvan een billijke vergoeding wordt toegekend. Hierbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer mogelijk op termijn zelf was weggegaan, alsmede dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer tot eind juli 2021 arbeidsongeschikt zal blijven. De kantonrechter gaat er dan ook van uit, mede gelet op leeftijd en opleidingsniveau, dat werknemer in staat zal zijn om binnen een termijn van zeven maanden vanaf 1 oktober 2020 een andere baan te vinden. In het licht van dit alles acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 redelijk.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:9249

Zaaknummer: 8306396 AO VERZ 20-21

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: P.F. Adolf en D. Groen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW