

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die het werkgeversgezag tart, de kantjes ervan afloopt, opgedragen taken niet uitvoert en gemaakte afspraken aan zijn laars lapt, handelt verwijtbaar.****Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2001 in dienst getreden bij werkgever. In 2015 is werknemer verzocht een eed of belofte af te leggen. Dat heeft hij geweigerd. Aan werknemer is uitgelegd dat het niet afleggen van de eed of belofte consequenties heeft, maar werknemer bleef bij zijn weigering. Op 24 november 2016 is met werknemer tijdens een functioneringsgesprek afgesproken dat hij een relevante training gaat volgen. 8 oktober 2018 antwoordt werknemer dat hij niet van plan is het certificaat te behalen en iedere twee jaar geldig te houden. Op 14 november 2018 stuurt werknemer een e-mail aan de deelnemers van het TWC-overleg waarin staat dat hij zich terugtrekt uit het overleg. Zijn leidinggevende antwoordt dat hij dat voorbarig vindt. Op 15 november 2018 heeft werkgever onder andere aan werknemer geschreven dat zijn communicatie anders moet en dat hij werkgever niet meer uit moet spelen met zoveel mensen in de cc. Eind 2017, begin 2018 heeft werknemer met zijn leidinggevende gecorrespondeerd over een loonsverhoging. Werkgever heeft dit geweigerd. Op 6 december 2018 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor zijn manier van communiceren. In het gesprek is afgesproken dat werknemer voortaan om 09:00 uur op kantoor is en bijdraagt aan een positieve sfeer binnen het team. Op 25 februari 2019 is werknemer erop aangesproken dat hij niet op tijd op het werk komt. Wederom zijn de afspraken vastgelegd. Desondanks heeft werknemer op diverse dagen in de periode van januari tot maart 2020 te laat ingeklokt. Op 17 juli 2020 heeft werkgever aangegeven afscheid te willen nemen van werknemer. Op 20 juli 2020 is werknemer vrijgesteld van werk. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

Uit de geschetste feiten komt een beeld naar voren van een werknemer met wie het kwaad kersen eten is. Een werknemer die het werkgeversgezag tart, de kantjes ervan afloopt, opgedragen taken niet uitvoert en gemaakte afspraken aan zijn laars lapt. Al met al is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van verwijtbaar handelen. Dit bestaat onder andere uit het weigeren van werknemer om de eed of belofte af te leggen, en de wijze waarop werknemer dit heeft geweigerd. Ook is vast komen te staan dat werknemer meermaals te laat op werk is verschenen. Verder is vast komen te staan dat werknemer verzuimt om in de IGC-gesprekken gemaakte afspraken op het gebied van kennisontwikkeling na te komen. Ook in het kader van de verzochte salarisverhoging blijkt dat werknemer een beslissing van een leidinggevende niet

wil accepteren en een gevoel mist voor de verhoudingen. Het is voorts vast komen te staan dat werknemer de inkloktijden in de loop van meerdere dagen terug heeft gezet. Ook heeft hij meerdere nieuw opgedragen taken niet opgepakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aan werknemer komt wel een transitievergoeding toe. Weliswaar is sprake van een werknemer die de organisatie eerder tegenwerkt dan vooruithelpt, van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-12-2020

**Zaaknummer:** 8804908\EJ VERZ 20-86092