

## RECHTSPRAAK

***Kantonrechter Utrecht is bevoegd van het geschil kennis te nemen. Utrecht is de standplaats die partijen zijn overeengekomen. Dat werknemer al geruime tijd vanuit huis (in Friesland) werkt, is vooralsnog van tijdelijke aard en een noodmaatregel om het coronavirus te bestrijden.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2017 in dienst getreden van werkgeefster en is werkzaam als ICT-specialist. Partijen kwamen als standplaats Utrecht overeen, van waaruit werknemer steeds zijn werkzaamheden verrichtte. In het najaar van 2018 is werknemer verhuisd van Leiden naar een gemeente in het noorden des lands. Vanaf maart 2020 gold – ter bestrijding van het coronavirus – van overheidswege het advies zo veel mogelijk vanuit huis te werken. Ook werknemer werkte op instructie van werkgeefster vanaf dat moment vanuit huis.

Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond. Het zwaartepunt van de verwijten van werkgeefster jegens werknemer is gelegen in het feit dat hij een vrouwelijke collega zo'n drie jaar lang bleef benaderen over een privékwestie, ondanks het uitdrukkelijke verzoek van zowel de collega in kwestie als werkgeefster om dit niet meer te doen. Daarnaast verwijt werkgeefster werknemer dat hij stelselmatig weigerde de aan hem opgelegde instructie – om geen rechtstreeks contact meer te zoeken met zijn collega – te accepteren en daarbovenop keer op keer de confrontatie aan te gaan met alle lagen van het management.

*Oordeel**Relatieve bevoegdheid*

Partijen twisten over de vraag of de rechter van de plaats waar de arbeid laatstelijk gewoonlijk werd verricht (in de zin van art. 7:686a lid 9 BW jo. art. 100 Rv) de kantonrechter in Utrecht of Leeuwarden is. De kantonrechter overweegt als volgt. Werknemer werkte de laatste tijd vanuit huis. Of dit de afgelopen 18 of 14 maanden was – daarover verschillen partijen van mening – kan volgens de kantonrechter in het midden blijven. De vraag is: is de plaats waar de arbeid gewoonlijk of laatstelijk gewoonlijk werd verricht gewijzigd ten opzichte van wat partijen in de arbeidsovereenkomst hebben afgesproken en waaraan tot het uitbreken van de coronapandemie in maart 2020 feitelijk uitvoering werd gegeven? Bij de vraag naar de gewoontelijke arbeidsplaats speelt niet alleen de duurzaamheid van de arbeidsverrichting op een bepaalde plaats, maar ook de beweegreden voor de keuze van die plaats een rol. Uitgangspunt daarbij is de standplaats die partijen in de arbeidsovereenkomst zijn

overeengekomen. In dit geval is dat Utrecht. Dat werknemer inmiddels geruime tijd vanuit zijn woning in het noorden des lands werkt, is voornamelijk van tijdelijke aard en een noodmaatregel om het coronavirus te bestrijden. Werkgeefster heeft geen standplaatswijziging doorgevoerd noch haar thuiswerkbeleid structureel aangepast. Dit leidt dan ook tot het oordeel dat de kantonrechter te Utrecht bevoegd is van het geschil kennis te nemen.

### *Ontbindingsverzoek*

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een voldragen e-grond. Werknemer is er meerdere keren nadrukkelijk op gewezen welke gedragingen door werkgeefster niet werden getolereerd. Ook heeft zijn collega herhaaldelijk en in duidelijke bewoordingen aangegeven dat zij geen contact meer met hem wilde over privé zaken. Werkgeefster heeft aangegeven dat de houding en het gedrag van werknemer een werkbaar situatie tussen hem en zijn collega in de weg stonden en de verhouding tussen hem en het management steeds meer onder druk zetten. Hij had aldus behoren te weten dat, als hij zijn houding en gedrag niet zou veranderen, dit uiteindelijk arbeidsrechtelijke consequenties zou kunnen hebben. Vast is komen te staan dat werknemer zijn houding en gedrag niet heeft veranderd. Hij bleef volharden in het zoeken van toenadering tot zijn collega en bleef zich afzetten tegen de instructie die hem was opgelegd. In plaats van een en ander te laten rusten, werd zijn weerstand tegen de opgelegde instructie juist vergroot en verhevigde zijn strijd tegen het management. Werknemer – bij wie een autismespectrumstoornis is vastgesteld – had zelf een oplossing kunnen creëren voor zijn probleem. Werkgeefster heeft alles gedaan wat binnen haar mogelijkheden lag om hem te begeleiden. Het had op zijn weg gelegen om (verdere) hulp en bijstand te zoeken bij het omgaan met zijn stoornis. Dat is waar de hulp van de werkgever ophoudt. Het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd en aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend van € 4.997,27.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 26-10-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:5142

**Zaaknummer:** 9356495 UE VERZ 21-222 LT/33864

**Rechters:** C. Wallis

**Advocaten:** R. Schepers en M. Seinen

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:686a lid 9 BW en 100 Rv