

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer die lange werkweken maakte, in een zware privésituatie verkeerde en in een emotionele opwelling aangaf ‘te willen stoppen met het werk’ een vaststellingsovereenkomst aan te bieden gericht op vrijwel onmiddellijke beëindiging. Suggestie tot mediation genegeerd. Billijke vergoeding toegekend van € 35.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op 4 juli 2007 bij de rechtsvoorgangster van werkgeefster in dienst getreden als tegelzetter en was laatstelijk werkzaam als uitvoerder. Op 26 april 2021 heeft werknemer in een gesprek, dat mede over zijn functioneren ging, aangegeven graag minder uren te willen gaan werken. Partijen hebben hierover geen overeenstemming kunnen bereiken en het gesprek is ook niet goed verlopen. Werknemer heeft tijdens het gesprek in een emotionele opwelling aangegeven met het werk te willen stoppen. Op 28 april 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Dit voorstel is door werknemer afgewezen. Werknemer heeft betwist dat hij zou hebben aangegeven niet meer in staat te zijn volledig invulling te geven aan de arbeidsovereenkomst en met behoud van salaris minder en deels thuis te willen werken, maar dat hij alleen heeft aangegeven niet meer in de weekenden te willen werken en dat hij op vrijdagochtend vanaf 6.00 uur vanuit huis wil starten om zijn kinderen naar school te kunnen brengen en ze om 14.00 uur weer van school te kunnen halen. Op 11 mei 2021 heeft werkgeefster werknemer verzocht zijn iPad, laptop en mobiele telefoon in te leveren, omdat de simkaarten moesten worden vernieuwd. Voordat de laptop opgehaald werd, bleek via het IT-systeem dat alle gegevens van de laptop van werknemer waren verwijderd. In de ‘prullenbak’ zijn vervolgens gegevens teruggevonden, waaronder ritadministratie van de leaseauto. Hieruit bleek dat werknemer zich tijdens werktijd met privéaangelegenheden bezighield. De bedrijfsarts oordeelt in een rapportage van 12 mei 2021 dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is. Bij e-mail van 14 juli 2021 is werknemer in de gelegenheid gesteld zijn urenstaat over te leggen, om aan te tonen dat hij zich tijdens werktijd daadwerkelijk met de onderneming bezighield. Werknemer heeft hieraan geen gehoor gegeven. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond dan wel de h-grond.

Oordeel

E-grond

Werkgeefster legt aan haar verzoek om de arbeidsovereenkomst op deze grond te ontbinden ten grondslag dat werknemer zonder toestemming of rechtvaardigingsgrond substantieel te weinig uren voor haar heeft gewerkt en dat hij tijdens werktijd onbereikbaar was. Werkgeefster heeft de ritadministratie van de leaseauto overgelegd, waaruit blijkt dat werknemer onder werktijd onder meer de sportschool heeft bezocht, zijn kinderen naar school heeft gebracht en weer opgehaald, zijn ex-echtgenote heeft bezocht en koopwoningen heeft bezichtigd. Werknemer betwist dat hij jegens werkgeefster verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en stelt dat hij tussen de 60 en 70 uur per week werkte. Hij bereidde thuis veel projecten voor en er bestond geen regel om in de ochtend op kantoor te beginnen. Een vechtscheiding met zijn ex-partner en de druk en het onbegrip van werkgeefster hebben volgens werknemer geleid tot zijn uitval op 28 april 2021. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende gebleken dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op het gemotiveerde verweer van werknemer is niet komen vast te staan dat hij substantieel te weinig uren heeft gewerkt. Dit kan niet uit de inloggegevens worden afgeleid, nu werknemer ook thuis (in de avonduren en weekenden) kon werken zonder op het systeem in te loggen of via een ander IP-adres kon inloggen. Werkgeefster heeft daar te weinig tegen ingebracht. Het had op haar weg gelegen aan te geven welke taken door werknemer niet werden verricht en welk effect dit had op de bedrijfsvoering. Een verzoek op de e-grond kan aldus niet slagen.

G-grond

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een dusdanige verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt gezien de arbeidsongeschiktheid van werknemer en de verstoring van de arbeidsverhouding niet in de rede. Werknemer stelt dat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster en de kantonrechter deelt dit standpunt. Van werkgeefster had mogen worden verwacht door onder meer de opgelopen emoties, dat zij het gesprek met werknemer was aangegaan, gericht op een oplossing. Werkgeefster had moeten zien dat werknemer in een emotionele opwelling aangaf met het werk te willen stoppen. In plaats daarvan stuurde zij, terwijl werknemer zich intussen ziek had gemeld, een vaststellingsovereenkomst gericht op het vrijwel onmiddellijk beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijke brief schuurt tegen de grenzen van fatsoenlijke omgang met elkaar en is naar het oordeel van de kantonrechter over die grens gegaan. Bovendien is de suggestie tot mediation die de bedrijfsarts heeft gedaan door werkgeefster genegeerd. Daarnaast is niet in geschil dat werknemer bij de uitoefening van zijn functie zeer lange werkweken maakte en in een zeer moeilijke privésituatie verkeerde. Om die reden had van werkgeefster een andere opstelling mogen worden verwacht dan de weg die zij is ingeslagen. Die weg lijkt slechts gericht op één bestemming: het einde van de arbeidsovereenkomst en dat was in ieder geval op dat moment echt te vroeg. De enkele omstandigheid dat was gebleken

dat werknemer zijn laptop leegmaakte voordat hij deze bij werkgeefster moest inleveren, vormt een onvoldoende rechtvaardiging voor deze handelwijze. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten komt werknemer een billijke vergoeding toe. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat werknemer, zoals hij zelf stelt, nog vijf jaar in dienst was gebleven bij werkgeefster. Er was immers sprake van een impasse (werknemer wilde minder uren werken, maar accepteerde niet het lagere salaris dat daarbij hoorde) met de mogelijkheid van het ontstaan van een conflictsituatie. De kantonrechter heeft dan ook geen aanleiding te oordelen dat de bestaande situatie langer dan een jaar zou hebben voortgeduurd. Werknemer zal in dit jaar aanspraak kunnen maken op een Ziektewetuitkering dan wel WW-uitkering en krijgt een transitievergoeding die deels ten doel heeft het inkomensverlies te compenseren. Gelet op het voorgaande kent de rechter een billijke vergoeding toe van € 35.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5488

Zaaknummer: 9367218 UE VERZ 21-230

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: H. Eijer en M.L. Sterrenberg

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW