

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van arbeidsongeschikte werknemer die stelselmatig de voorschriften voor werktijden en gebruik van de bedrijfsbus overtreedt, wordt niet ontbonden. Werknemer mocht ervan uitgaan dat hij zijn werk naar behoren uitvoerde.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 1977 bij de rechtsvoorganger van Stichting DeltaWonen in dienst getreden in de functie van 'allround technisch onderhoudsmonteur'. Ten behoeve van de werkzaamheden van werknemer heeft DeltaWonen aan werknemer een bedrijfsbus ter beschikking gesteld. In mei 2011 en april 2013 is werknemer door DeltaWonen erop aangesproken dat hij de bedrijfsbus niet voor privédoeleinden mag gebruiken. Op zaterdag 10 april 2021 heeft de teammanager van DeltaWonen werknemer bij toeval zien rijden in de bedrijfsbus. Daarop is werknemer aangesproken, maar hij ontkende dat het had plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan is met een onderzoek begonnen naar de rittenadministratie ten aanzien van werknemer door de werkbonnen van werknemer te vergelijken met de rittenadministratie. Volgens DeltaWonen is uit dit onderzoek gebleken dat werknemer stelselmatig de voorschriften voor werk- en pauzetijden heeft geschonden. Op 21 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. DeltaWonen heeft met werknemer gesproken op 4 mei 2021 en op 9 juli 2021. Werknemer heeft gesprekken (onder andere op 12 augustus 2021) afgezegd omdat hij volgens zijn zeggen niet in staat was een gesprek te voeren. DeltaWonen verzoekt kort gezegd de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat uit het onderzoek Van DeltaWonen naar de ritten- en werkbonnenadministratie van werknemer diverse onregelmatigheden naar voren zijn gekomen. Toch kan de uitkomst van het onderzoek op dit moment niet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werknemer in de afgelopen jaren door DeltaWonen niet is aangesproken op de onregelmatigheden die in het onderzoek naar voren zijn gekomen. Werknemer is eerder, in 2011 en 2013, wel op onregelmatigheden in zijn dagpatroon aangesproken. In 2013 staat in de schriftelijke waarschuwing dat bij herhaling van dergelijke gedragingen disciplinaire maatregelen kunnen volgen. Desondanks heeft DeltaWonen in de jaren daarna kennelijk geen verder onderzoek gedaan naar het werkgedrag van werknemer en is er ook geen sprake geweest van sancties. DeltaWonen heeft aangevoerd dat het tijdsverloop na de brief van 2013 niet kan leiden tot rechtsverwerking. Op zichzelf genomen heeft DeltaWonen daarin gelijk. Maar de kantonrechter is van oordeel dat het

tijdsverloop er wel toe moet leiden dat DeltaWonen in 2021 eerst een ernstig gesprek met werknemer had moeten voeren en hem – afhankelijk van de uitkomst daarvan – mogelijk een kans op verbetering had moeten geven, voordat concrete maatregelen kunnen worden uitgevoerd. Omdat het in de jaren tussen 2013 en 2021 stil is gebleven richting werknemer als het gaat om de ritten- en werkbondenadministratie, mocht werknemer ervan uitgaan dat hij zijn werk kennelijk naar behoren uitvoerde. Daar komt bij dat werknemer in 2021 arbeidsongeschikt is geraakt en de bedrijfsarts telkens heeft gerapporteerd dat werknemer medisch gezien niet in staat was tot een gesprek met zijn werkgever. Ook daaruit volgt dat DeltaWonen te hard van stapel is gelopen met de indiening van het ontbindingsverzoek. Ook leidt de arbeidsongeschiktheid ertoe dat de kantonrechter terughoudend moet zijn met de toewijzing van een ontbindingsverzoek. De manier waarop DeltaWonen werknemer heeft aangesproken op het gebruik van de bedrijfsbus is vergelijkbaar bruusk. In de jaren daarna zijn geen verdere sancties gevolgd ten aanzien van het gebruik van de bus. Daarom is bij werknemer de indruk gewekt dat zijn manier van doen werd gedoogd en is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gebleken dat werknemer ongeoorloofd gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsbus. De overige verzoeken van DeltaWonen tot betaling van te weinig gewerkte uren en de privékilometers worden afgewezen. De omstandigheid dat een werknemer zijn werkzaamheden mogelijk niet goed uitvoert, kan leiden tot een gesprek en disciplinaire maatregelen daarna, maar niet tot een vordering als de onderhavige waarin het loon als het ware wordt teruggevorderd. Het tegenverzoek van werknemer tot terugbetaling van de ingehouden fiscale bijtelling wordt toegewezen. Niet is gebleken dat er een grond bestaat voor toepassing van de fiscale bijtelling zoals DeltaWonen dat in dit geval heeft gedaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:609

Zaaknummer: 9485312 \ EJ VERZ 21-377

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: F.J. van Wijk en S. Ozcan

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW