

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgeefster. Dit verzoek is toegewezen. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en/of nagelaten omdat zij (1) een onveilige werksituatie heeft gecreëerd, (2) aangifte tegen werknemer heeft gedaan waardoor de arbeidsverhouding (doelbewust) verstoord is geraakt en (3) (ernstig) tekortgeschoten is in de re-integratieverplichtingen bij ziekte.

Feiten

Werkneemster is op 15 januari 2014 in dienst getreden bij werkgeefster (eenmanszaak) in de functie van pedagogisch medewerker voor 38 uur per week, tegen een salaris van € 4.052,79 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 2% eindejaarsuitkering. De FIOD heeft een inval gedaan bij werkgeefster op het moment dat werkneemster met zwangerschapsverlof was. Werkneemster wordt door de FIOD verdacht van het meerdere malen valselijk opmaken van aanvragen kinderopvangtoeslag. Deze zaak wordt in juli 2021 geseponeerd. Werkgeefster neemt het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster een vaststellingsovereenkomst voor te leggen. Werkneemster meldt zich ziek en geeft aan dat zij niet om een vaststellingsovereenkomst heeft gevraagd. De bedrijfsarts acht werkneemster niet in staat haar werkzaamheden te hervatten. Werkgeefster twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts en sommeert werkneemster onder dreiging van een loonstop haar werkzaamheden te hervatten. Werkneemster hervat haar werkzaamheden niet. Werkgeefster doet vervolgens aangifte van verduistering van een personenauto, die eigendom is van werkgeefster. Daags na de afgifte wordt de auto door de politie in beslag genomen. Werkgeefster neemt vervolgens het standpunt in dat de bedrijfsarts uitdrukkelijk geen interventie onder begeleiding of mediation heeft geadviseerd. Werkgeefster nodigt werkneemster uiteindelijk toch uit voor een gesprek, waarbij bij afwezigheid wederom wordt gedreigd met een loonstopzetting. Werkneemster verschijnt niet, waarna werkgeefster onder dreiging van een ontslag op staande voet werkneemster uitnodigt om op 30 september 2021 op het werk te verschijnen. Werkneemster gaat naar de bedrijfsarts. De bedrijfsarts rapporteert schriftelijk met het advies aan partijen toe te werken naar een gezamenlijke oplossingsrichting zo nodig door middel van gespreksbemiddeling. Werkgeefster is niet bereid deel te nemen aan een professionele gespreksbemiddeling, waarop werkneemster aangeeft dat dit als ernstig verwijtbaar handelen kwalificeert. Vervolgens doet werkneemster aangifte tegen werkgeefster voor het doen van een valse aangifte. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen en verzoekt betaling van de

transitievergoeding (€ 11.618), een billijke vergoeding (€ 108.766,96), een immateriële schadevergoeding (€ 15.000 netto) en vergoeding advocaatkosten. Werkgeefster verzoekt bij tegenverzoek ontbinding op de kortst mogelijke termijn zonder toekenning transitievergoeding met veroordeling van werknemer tot betaling van € 10.255,38 aan kinderopvangkosten.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat het door werknemer gestelde ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster bestaat uit (1) het creëren van een onveilige werksituatie, (2) het verzenden van valse facturen aan werknemer, (3) het doen van een valse aangifte en (4) het niet erkennen van de ziekte van werknemer en het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen.

Onveilige werksituatie

Uit het feit dat werknemer niet zelfstandig werd verdacht van het plegen van een aantal strafbare feiten en het feit dat deze strafbare feiten zijn gepleegd in een periode dat werknemer niet in dienst was bij werkgeefster, kan de gevolgtrekking worden gemaakt dat het onderzoek naar werknemer geen zelfstandige verdenking betreft, maar dat de verdenking van werknemer het gevolg is van een groter onderzoek naar werkgeefster. Omdat de verdenking van werknemer het gevolg is van een onderzoek naar werkgeefster, is het aan werkgeefster te wijten dat werknemer is onderworpen aan een (zeer ingrijpend) strafrechtelijk onderzoek door de FIOD. Dit leidt ertoe dat werkgeefster een onveilige werksituatie heeft gecreëerd en dat zij jegens werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of nagelaten.

Het sturen van facturen

Het sturen van een aantal facturen is geen omstandigheid die werkgeefster (ernstig) kan worden verweten. Of de facturen al dan niet 'vals' zijn en de daarmee samenhangende vraag of werknemer verplicht is om het bedrag aan in rekening gebrachte opvangkosten aan werkgeefster te betalen, dient naar het oordeel van de kantonrechter later beslist te worden nu het tegenverzoek dat werkgeefster in dat kader heeft gedaan geen verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het doen van aangifte

In de verklaring die is opgenomen in het proces-verbaal van de aangifte is te lezen dat werkgeefster heeft verklaard dat zij de eigenaar is van de auto. Deze verklaring is naar het oordeel van de kantonrechter feitelijk onjuist. Niet werkgeefster, maar werknemer was namelijk op 22 juli 2021 de *economisch* eigenaar van de auto. Werknemer had immers het gebruiksrecht van de auto en betaalde de kosten en lasten van de auto (aan werkgeefster; die het op haar beurt doorbetaalde aan de leasemaatschappij), althans was daartoe verplicht op grond van de tussen werkgeefster en werknemer (mondeling) gesloten overeenkomst. Dat

werkgeefster desondanks aangifte heeft gedaan, is aan haar ernstig te verwijten omdat zij hiermee (doelbewust) heeft gezorgd voor een (verdere) verstoring in de arbeidsverhouding.

Het niet erkennen van ziekte en het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen

Het oordeel of werkneemster al dan niet ziek is, is voorbehouden aan een (bedrijfs)arts en dat is werkgeefster niet. Als werkgeefster aan het oordeel van de (bedrijfs)arts twijfelde, had zij zich kunnen en moeten wenden tot het UWV met het verzoek om een (onafhankelijk) deskundigenoordeel af te geven over de vraag of werkneemster daadwerkelijk ziek is. Dat laatste heeft werkgeefster niet gedaan. Werkgeefster heeft in plaats daarvan gemeend om zelf te mogen oordelen dat werkneemster niet ziek was en daaraan de gevolgtrekking verbonden dat zij werkneemster, onder dreiging van een loonstop, kon sommeren om haar werkzaamheden te hervatten. Daarmee is vast komen te staan dat werkgeefster in strijd heeft gehandeld met het advies van de bedrijfsarts. Door in strijd te handelen met een advies van de bedrijfsarts, heeft werkgeefster in juli 2021 niet voldaan aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen. Ontbinding arbeidsovereenkomst per 17 maart 2022. Toekenning transitievergoeding en een billijke vergoeding ad € 37.866,48 bruto. Ten aanzien van de vordering met betrekking tot de kinderopvangkosten gelast de kantonrechter een splitsing en spoorwisseling ex artikel 7:686a lid 10 BW juncto artikel 69 Rv.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3180

Zaaknummer: 9525983 RP VERZ 21-50708

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: C.P. Zwaanswijk en D. Pieterse

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671c BW, 7:673 BW, 7:658a BW en 7:686a BW