

RECHTSPRAAK

G-grond: zich niet houden aan regels en geen openheid van zaken geven bij gerede twijfel werkgever leidt tot ernstige verwijtbaarheid werknemers.*Feiten*

F&R exploiteert een schoonmaakbedrijf. Een van haar klanten was DRS op de locatie in Schiedam. Met DRS was een schoonmaakovereenkomst gesloten. Werkneemster I is vanaf 1 juli 2007 in dienst van F&R. Werkneemster II en werkneemster III zijn op 1 oktober 2007 in dienst getreden. Werkneemsters verrichten hun werkzaamheden onder andere bij DRS. Werkneemsters hebben een gepersonaliseerde toegangsbadge van beveiligingsbedrijf IQ-Pass die toegang geeft tot het bedrijfsterrein van DRS. Bij brief van 24 juni 2016 heeft F&R aan werkneemster I en III een officiële waarschuwing gegeven naar aanleiding van klachten van DRS over de kwaliteit van het schoonmaakwerk. Na het vertrek van het hoofd technische dienst heeft F&R aan DRS gevraagd om een uitdraai van de registratielijsten die betrekking hadden op werkneemsters. In individuele gesprekken met werkneemsters heeft F&R aan de orde gesteld dat de opgegeven uren niet overeenkomen met de registratietijden. F&R heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst(en) verzocht. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Het hof heeft geoordeeld dat er geen sprake is van een e-grond, nu werkneemsters het bewijsvermoeden hebben ontzenuwd dat DRS een waterdicht aan- en afmeldsysteem hanteerde, zodat de administratie van DRS niet per se leidend is. Wel acht het hof sprake van een g-grond. Het hof is van oordeel dat het zich niet houden aan de regels van de toegangscontrole en het niet geven van openheid van zaken hier als evident ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden aangemerkt. Werkneemsters hebben immers moeten begrijpen dat zij iets hadden uit te leggen, omdat F&R op basis van de DSR-registratie terecht twijfels had over hun aanwezigheid op het DSR-terrein gedurende de werkuren en zij hadden direct moeten verklaren zich in de toekomst aan de regels te houden. Werkneemsters hebben dit nagelaten. Onder deze omstandigheden kan werkneemsters een ernstig verwijt worden gemaakt van de verstoorde arbeidsrelatie. Omstandigheden die maken dat het niet toekennen van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, zijn door werkneemsters niet gesteld.

Conclusie A-G De Bock

[De conclusie is (nog) niet gepubliceerd]

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie). Het incidentele beroep, dat is ingesteld onder de voorwaarde dat het middel in het principale beroep tot vernietiging van de beschikking van het hof leidt, behoeft gelet op hetgeen hiervoor is overwogen geen behandeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-06-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:890

Zaaknummer: 21/01609

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, G.C. Makking en K. Teuben

Advocaten: K. Aantjes en H.J.W. Alt

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