

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemster van TU Delft op de e-grond. Verwijtbaar handelen vanwege het meerdere malen heimelijk opnemen van gesprekken en het gebruiken van interne, vertrouwelijke correspondentie in procedure over niet aanbieden arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werkneemster is op 15 oktober 2018 op grond van een ambtelijke aanstelling voor de duur van twee jaar in dienst getreden bij de publieke rechtspersoon Technische Universiteit Delft (hierna: TU Delft). In het aanstellingsbesluit is opgenomen dat de aanstelling van werknemster bij goed functioneren zou worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is op 15 oktober 2020 met een jaar verlengd, omdat de TU Delft twijfels had over het functioneren van werknemster. Omdat werknemster van mening was dat de TU Delft de arbeidsovereenkomst had moeten omzetten naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft zij de TU Delft op 13 november 2020 gedagvaard. De kantonrechter heeft op 13 juli 2021 een tussenvonnis in de zaak tussen de TU Delft en werknemster gewezen, waarin de kantonrechter werknemster heeft opgedragen nader bewijs te leveren. Op 5 oktober 2021 heeft de kantonrechter een eindvonnis gewezen, waarbij werknemster in het ongelijk is gesteld. De arbeidsovereenkomst is als gevolg hiervan van rechtswege afgelopen op 15 oktober 2021. Op 8 december 2021 is werknemster in hoger beroep gegaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. De TU Delft verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemster op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en uiterst subsidiair op de i-grond, uitsluitend voor het geval dat op enig moment in rechte komt vast te staan dat er tussen werknemster en de TU Delft na 15 oktober 2021 nog sprake is van een arbeidsovereenkomst. Aan dit verzoek legt de TU Delft onder meer ten grondslag dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen door werknemster, omdat zij heimelijk opnames heeft gemaakt van ten minste acht gesprekken en vertrouwelijke interne correspondentie in de hogerberoepprocedure heeft overgelegd. Werkneemster vordert een billijke vergoeding, omdat zij van mening is dat de TU Delft ernstig verwijtbaar jegens haar heeft gehandeld.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Ten tijde van het maken van de opnamen van de gesprekken met haar leidinggevendenden werd met werkneemster gesproken over haar functioneren tegen de achtergrond van de vraag of zij goed genoeg functioneerde om haar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlengen. Dat werkneemster dat “spannend” vond, en zich wellicht ook voor haar gevoel in een wat ongemakkelijke positie bevond, acht de kantonrechter voorstelbaar. Dat zij van de met haar gevoerde gesprekken opnames heeft gemaakt met het doel om zich naderhand beter op haar positie te kunnen beraden, is op zichzelf naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet verwijtbaar. Verwijtbaar is wel dat werkneemster dat heimelijk heeft gedaan, en niet één keer maar acht keer, en die opnamen vervolgens in de openbaarheid heeft gebracht. De gesprekken die met haar werden gevoerd, waren naar hun aard immers vertrouwelijk. Die vertrouwelijkheid heeft werkneemster geschonden met de openbaarmaking van de heimelijk gemaakte opnamen. Zij had kunnen en moeten beseffen dat zij daarmee het vertrouwen van de TU Delft in haar als werkneemster ernstig zou schaden. Zij heeft daarmee gehandeld in strijd met haar verplichting om zich als goed werkneemster te gedragen. Ook door vertrouwelijke, niet aan haar gerichte correspondentie in de procedure bij de kantonrechter en bij het gerechtshof in het geding te brengen, schendt werkneemster de vertrouwelijkheid van die correspondentie, en handelt zij in strijd met de verplichtingen die uit goed werknemerschap voortvloeien. In de zin van artikel 7:669 BW levert deze gang van zaken verwijtbaar handelen van werkneemster op. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst, zoals verzocht, ontbinden op de e-grond, maar merkt daarbij op dat, zo er geen sprake zou zijn van verwijtbaar handelen, de arbeidsovereenkomst ontbonden zou worden op grond van de subsidiair gestelde g-grond. Anders dan de TU Delft meent, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster onder de hiervoor weergegeven omstandigheden geen *ernstig* verwijt kan worden gemaakt.

Billijke vergoeding

Anders dan werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat ook de TU Delft in de gegeven omstandigheden niet *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld. De TU Delft heeft met een beroep op onder meer de meldingen en klachten voldoende onderbouwd dat er redenen waren om vraagtekens te plaatsen bij de vraag of werkneemster “goed” althans goed genoeg functioneerde om haar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlengen. Van belang is dat de TU Delft de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege na een jaar heeft laten eindigen, maar dat deze is verlengd, zij het niet voor onbepaalde tijd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 01-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:8522

Zaaknummer: 9898210 RP VERZ 22-50234

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: F.W. van Herk, G.G.A.J.M. van Poppel en S.J.C. Opgenhaeffen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW