

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek (e-grond) afgewezen. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door te frauderen met kilometerdeclaraties en werktijd niet te verantwoorden.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2010 in dienst bij Amasus als bedrijfsinspecteur. Tussen partijen zijn verschillende gesprekken gevoerd over het werken op kantoor na de coronapandemie, de werkzaamheden van werknemer en over de uitvoering van zijn functie, zijn houding en gedrag. Werknemer is aangesproken op zijn gedrag en gewaarschuwd voor sancties. In maart 2022 heeft Amasus vastgesteld dat werknemer vijf keer niet aan boord van de schepen is geweest die hij moest inspecteren, terwijl hij wel kilometers heeft gedeclareerd voor de heen- en terugreis. Ook heeft werknemer eenmaal kilometers gedeclareerd terwijl hij een vrije dag had. Nadat werknemer daarop is aangesproken, is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Een reactie van werknemer op bovenstaande constatering is, ook na meerdere verzoeken daartoe, uitgebleven. Amasus heeft werknemer geschorst tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De bedrijfsarts heeft verklaard dat werknemer arbeidsongeschikt is op medische gronden. Amasus verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer vanaf 11 april 2022 arbeidsongeschikt is en dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst nadien is ingediend. Omdat tussen partijen niet in geschil is dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte, geldt het opzegverbod tijdens ziekte niet. Amasus heeft haar verzoek gegrond op de stelling dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld (e-grond). Het verwijtbare handelen zou bestaan uit het plegen van fraude met kilometerdeclaraties en het niet verantwoorden van werktijd. De kantonrechter overweegt dat bij een ontbindingsverzoek gegrond op verwijtbaar handelen de werkgever aannemelijk moet maken dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en dat dit zodanig is dat van hem in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gaat daarbij om daden of gedragingen van de werknemer waarbij sprake is van toerekenbare verwijtbaarheid. Dat wil zeggen dat de werknemer schuld heeft aan dat handelen of nalaten. Bij deze ontslaggrond is de mate van verwijtbaar handelen of nalaten bepalend voor de vraag of sprake is van een redelijke grond voor ontslag. De kantonrechter constateert dat Amasus ter

onderbouwing van haar stelling heeft verwezen naar meerdere producties, waaronder e-mails van kapiteins en stuurlieden, die werknemer op de bewuste data niet hebben gezien, en bezoekerslogboeken waarin werknemer op de bewuste data niet staat geregistreerd. Daar staat tegenover dat werknemer voor iedere dag waarop zijn aanwezigheid op schepen wordt betwijfeld, heeft uiteengezet wat hij die dag waar heeft gedaan en wie hij heeft gezien, onderbouwd met stukken. Amasus heeft de door werknemer gestelde werkzaamheden naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gemotiveerd betwist, zodat het naar het oordeel van de kantonrechter mogelijk is dat, hoewel werknemer niet is gezien door de personen die voor Amasus een verklaring hebben opgesteld, hij die dagen wel naar de havens is afgereisd waar de betreffende schepen lagen. Op basis van de over en weer door partijen genomen processtukken en hetgeen ter zitting naar voren is gekomen, is naar het oordeel van de kantonrechter al met al onvoldoende gebleken dat werknemer op de door Amasus genoemde data de havens niet heeft bezocht. Dit betekent dat niet in rechte is komen vast te staan dat, zoals Amasus stelt, sprake is van fraude met kilometerdeclaraties en het niet verantwoord van werktijd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:3907

Zaaknummer: 9877876

Rechters: M. Haisma

Advocaten: R. Wubs en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW