

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst MT-lid afgewezen. Geen voldragen e-grond, omdat ‘dagdieverij’ niet is komen vast te staan en werknemer niet is gewaarschuwd. Geen voldragen g-grond, omdat werkgever niets heeft gedaan om de verstoorde verhoudingen te herstellen.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2013 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer maakt deel uit van het managementteam van werkgever, samen met MT-lid 1 en MT-lid 2. Op 18 juli 2022 heeft MT-lid 2 met werknemer een beoordelingsgesprek gevoerd waarin werknemer is aangesproken op het registreren van zijn afwezigheid en het gebrek aan aanwezigheid op kantoor. Na afloop van het gesprek was werknemer erg geëmotioneerd. Hij heeft zich ziekgemeld en is naar huis gegaan. Werknemer heeft die middag/avond contact gehad met MT-lid 1 en heeft afgesproken dat de volgende dag een nieuw gesprek met MT-lid 2 zou plaatsvinden, waarbij ook MT-lid 1 en een HR-medewerker aanwezig zouden zijn. Op 25 juli 2022 heeft werknemer aan MT-lid 2 een brief gemaïld waarin hij diverse onderwerpen die hem dwars zitten aan de orde stelt. Op 26 juli 2022 heeft er een vervolggesprek plaatsgevonden, waarbij opnieuw werknemer, MT-lid 2, MT-lid 1 en de HR-medewerker aanwezig waren. Tijdens dit gesprek is aan werknemer meegedeeld dat werkgever wilde overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft laten weten geen reden voor een beëindiging te zien en graag tot een oplossing te willen komen. Op 6 oktober 2022 stuurt werkgever een brief aan werknemer waarin hij uiteenzet wat de verwijten zijn die werkgever aan werknemer maakt en waarom volgens hem de arbeidsovereenkomst beëindigd moet worden. Op 17 oktober 2022 heeft werknemer de aantijgingen weersproken en verzocht om toegang te krijgen tot zijn laptop, de N-schijf en de Outlookomgeving met mail en agenda teneinde zich inhoudelijk te kunnen verweren. Werkgever heeft de persoonlijke bestanden die op de N-schijf stonden naar werknemer verzonden; aan de overige verzoeken van werknemer heeft hij geen gevolg gegeven. In het kader van de verzuimbegeleiding heeft werknemer diverse malen het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht. Er is zowel sprake van ziekte als van een arbeidsconflict. Werknemer is tot op heden nog steeds arbeidsongeschikt. Werkgever heeft aan recherchebureau Hoffmann opdracht verstrekt om te onderzoeken of er sprake is van onregelmatigheden inzake de verlofuren van werknemer. Werknemer was van het onderzoek niet op de hoogte. Werkgever verzoekt ontbinding op de e-grond en g-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat de verwijten in de juiste context moeten worden gezien. Werknemer is lid van het MT. Dat is een functie waarbij men niet per gewerkt uur betaald krijgt maar voor het neerzetten van een prestatie. Wat opvalt, is dat werknemer zijn werk inhoudelijk naar behoren verricht. De verwijten van werkgever komen er in eerste instantie op neer dat werknemer zijn verlofdagen niet goed registreert en dat hij te vaak afwezig is tijdens kantooruren. Hij is daar op aangesproken maar dat heeft geen verandering gebracht. In tweede instantie voegt werkgever daar het, ernstigere, verwijt aan toe dat werknemer regelmatig uren of zelfs dagen niet voor werkgever heeft gewerkt maar die tijd niet als verlof heeft geregistreerd. Hierover heeft werknemer uitgelegd dat het niet gaat om dagen dat werknemer niet heeft gewerkt, maar om dagen dat hij heeft thuisgewerkt of dagen dat zijn agenda slechts moest worden vrijgehouden van afspraken. Werkgever heeft nog gepoogd zijn eigen conclusies te staven met een onderzoek door recherchebureau Hoffmann, maar de onderzoeker heeft geen contact mogen opnemen met werknemer zodat wederhoor ontbreekt. Het rapport wordt daarom gepasseerd. De kantonrechter concludeert dat geen sprake is van dagdieverij. Wat dan overblijft, is dat werknemer als lid van het MT mogelijk een enkele keer zijn verlofuren niet goed heeft bijgehouden en dat hij in de beleving van sommige medewerkers vaak afwezig was van kantoor. Zonder duidelijke waarschuwing vanuit werkgever is dit van onvoldoende gewicht om tot verwijtbaar handelen te concluderen waarop een ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden gebaseerd. Verder is duidelijk dat de verhoudingen tussen partijen zijn verstoord, maar de kantonrechter kan niet vaststellen dat de verstoring duurzaam is. Zo lang er in het geheel niets is ondernomen om weer op één lijn te komen kan dat niet worden vastgesteld. Zeker niet in deze situatie waar er objectief gezien geen reden bestaat waarom partijen niet gewoon met elkaar verder zouden kunnen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 20-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:1284

**Zaaknummer:** 10180983/AZ/22-107 20022023

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** S.A. van Ierssel, M.Th.M. Zusterzeel en E.H.J. van Gerven

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW