

RECHTSPRAAK

Werknemer voert geen inspecties uit op schepen terwijl hij wel kilometers declareert voor de heen- en terugreis. De kantonrechter heeft ten onrechte ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2010 in dienst bij Amasus Crew B.V. (hierna: Amasus). Werknemer dient schepen te bezoeken om inspectie aan boord te verrichten. In maart 2022 is gebleken dat werknemer meerdere keren niet aan boord is geweest van een in de planning opgenomen schip, terwijl werknemer wel kilometers heeft gedeclareerd voor de heen- en terugreis. Werknemer is erop gewezen dat het niet is toegestaan om op eigen initiatief en zonder overleg het eigen werk niet uit te voeren dan wel een eigen invulling te geven aan de werkzaamheden. Werknemer is in de gelegenheid gesteld om op de constatering te reageren, maar heeft dit niet gedaan. Werknemer heeft zich op 10 april 2022 ziek gemeld. Nu de verlangde verantwoording van werknemer is uitgebleven, heeft Amasus ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft het verzoek van Amasus om de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn en zonder transitievergoeding te ontbinden afgewezen. In hoger beroep verzoekt Amasus alsnog dat het hof een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn en zonder transitievergoeding, waarbij Amasus de gronden beperkt tot primair ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft ingestemd met ontbinding op grond van verstoorde verhoudingen, waarbij hij aanspraak maakt op de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 250.000 bruto wegens ernstig verwijtbaar handelen van Amasus. De opzegtermijn mag volgens de werknemer niet worden verkort.

Oordeel

Het hof constateert dat Amasus werknemer meer dan eens heeft gewaarschuwd zich aan werkinstructies te houden of hem heeft aangesproken op handelen in strijd met instructies over scheepsbezoeken. Amasus moet erop kunnen vertrouwen dat werknemer ook werkelijk zijn best doet om een geplande inspectie of een 'bezoek' door te laten gaan. De conclusie die het hof uit het voorgaande trekt is dat werknemer zich in de loop van de tijd weinig heeft aangetrokken van instructies, wat culmineerde in het niet geven van uitleg over een declaratie op verzoek van werkgever en gebrek aan medewerking om een en ander uit te praten. Dergelijk gedrag valt zowel te scharen onder de e-grond als de g-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Daartussen hoeft in dit geval geen keuze te worden gemaakt omdat het hof hoe dan ook van oordeel is dat de vermelde terechte verwijten aan werknemer niet de hoge lat halen van de

ernstige verwijtbaarheid waardoor hem de transitievergoeding moet worden onthouden. Dat werknemer arbeidsongeschikt was wegens ziekte voordat Amasus het ontbindingsverzoek indiende, staat niet aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg. Het ontbindingsverzoek hield geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding nu geen causaal verband bestaat tussen de verwijten die werknemer aan Amasus maakt en de reden van de beëindiging. Het hof oordeelt dat het ontbindingsverzoek van Amasus ten onrechte is afgewezen en zal het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op 5 mei 2023.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:3728

Zaaknummer: 200.318.672/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, M. Willemse en A.J.J. van Rijen

Advocaten: O.J. Klabou en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW en 7:683 lid 5 BW