

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt om ontbinding arbeidsovereenkomst werknemer wegens verwijtbaar handelen van die werknemer. Nog niet mogelijk om voldoende vast te stellen dat sprake is geweest van verwijtbaar handelen. Werkgever krijgt daarom de gelegenheid hiervoor bewijs te leveren.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2021 in dienst bij Shared Service Centrum DeSom (hierna: DeSom). De functie van werknemer is senior medewerker technisch beheer met een salaris van € 5.009 bruto per maand. Feitelijk heeft werknemer in zijn functie ook een leidinggevende rol. DeSom heeft naar aanleiding van een aantal signalen uit de organisatie werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Dat gesprek heeft op 29 juni 2023 plaatsgevonden. Naar aanleiding van het gesprek heeft een extern kantoor een feitenonderzoek verricht naar de cultuur en werksfeer binnen het bedrijf. DeSom en werknemer hebben afgesproken om werknemer buitengewoon verlof te verlenen voor de duur van het onderzoek. Werknemer heeft zich op 8 september 2023 ziek gemeld. Op 26 september 2023 hebben de onderzoekers een rapportage van bevindingen uitgebracht. DeSom verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod, omdat werknemer sinds 8 september 2023 wegens ziekte ongeschikt is voor zijn werk. Dit opzegverbod staat echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Het verzoek om ontbinding is immers gegrond op verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding, en dat staat los van de ziekte van werknemer. Daarbij wordt vooral gesteld dat werknemer zich gedurende een lange periode schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, waarvoor DeSom ter onderbouwing verwijst naar de eerdergenoemde rapportage. Daarnaast wordt aangevoerd dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de geldende regelingen voor de toekenning van devices en voor nevenwerkzaamheden. De in het rapport genoemde gedragingen van werknemer zijn naar het oordeel van kantonrechter dermate verwijtbaar dat van DeSom in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Maar werknemer heeft de hem verweten gedragingen nadrukkelijk en gemotiveerd betwist. Volgens werknemer heeft hij de in de rapportage genoemde bewoordingen en uitlatingen niet gebruikt, of zijn deze uit de context gehaald. Volgens

werknemer kunnen sommige medewerkers ook redenen hebben om negatieve verklaringen over hem af te leggen. Verder heeft werknemer erop gewezen dat er ook positieve verklaringen over hem zijn. Met de door DeSom overgelegde rapportage en de daarbij behorende schriftelijke en ondertekende verklaringen van medewerkers is nog niet zonder meer het bewijs geleverd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de in het rapport opgesomde verwijtbare gedragingen, gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan door werknemer. DeSom zal daarom in lijn met haar bewijsaanbod tot 18 januari 2024 de gelegenheid krijgen om de door haar gestelde verwijtbare gedragingen van werknemer te bewijzen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om vooruitlopend op bewijslevering al tot ontbinding over te gaan wegens een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van gronden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13277

Zaaknummer: 10762670 \ AO VERZ 23-64 (PA)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.J. Blanken, W. van Wijngaarden en C.J. Berghout

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:671b lid 6 BW