

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2022 in dienst bij werkgever. Werknemer heeft schulden en er is meerdere keren loonbeslag gelegd. Om het loonbeslag te kunnen uitvoeren heeft werkgever de betalingsgegevens en tenaamstelling van de deurwaarder doorgevoerd in Youforce. Youforce is een online portaal waarin werknemers zelf hun HR-zaken kunnen regelen. Werknemers kunnen daarin ook hun betalingsgegevens wijzigen. Met de toevoeging van het bankrekeningnummer en de naam van de deurwaarder in Youforce bewerkstelligde werkgever dat een deel van het loon van werknemer kon worden overgemaakt naar de deurwaarder en het resterende loon, gelijk aan de beslagvrije voet, naar het bankrekeningnummer van werknemer. Op 2 juni 2023 heeft werknemer in Youforce een aantal acties uitgevoerd. Hij heeft een bankrekeningnummer gewijzigd, opdracht gegeven een IKB-bedrag uit te betalen en hij heeft bovenwettelijk verlof verkocht. Deze mutaties zijn (deels) verwerkt bij de uitbetaling van het loon op 15 juni 2023. Werkgever heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond dan wel g-grond. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgever voert aan dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst had moeten toewijzen omdat wel degelijk aannemelijk is dat werknemer zich bewust was van het feit dat hij door het wijzigen van het bankrekeningnummer in Youforce, het beslag in juni en juli 2023 frustreerde dan wel dat hij zich daarvan bewust had kunnen zijn. Dit levert verwijtbaar handelen op. Vast staat dat werknemer vanaf zijn indiensttreding een aantal keren in het online portaal van werkgever, Youforce, het bankrekeningnummer heeft gewijzigd waarnaar zijn loon wordt overgemaakt. Dit is ook toegestaan. De reden waarom werknemer dit heeft gedaan hangt samen met het feit dat hij schulden heeft en op die manier (verder) beslag op zijn loon en/of bankrekening probeerde te voorkomen. Op 3 juni 2023 heeft werknemer met dit doel opnieuw een bankrekeningnummer in het systeem gewijzigd. Partijen twisten onder meer over de vraag of werknemer bij het wijzigen van het bankrekeningnummer heeft kunnen zien dat hij niet zijn eigen bankrekeningnummer wijzigde, maar het bankrekeningnummer van de deurwaarder verving door het nummer van zijn eigen bankrekening. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat er niet van uit kan worden gegaan dat werknemer heeft kunnen zien dat hij het

verkeerde bankrekeningnummer verving. Werkgever verwijt werknemer ook dat hij geen melding heeft gemaakt van het door hem in juni en juli 2023 te veel ontvangen loon. Hij had in die twee maanden recht op € 1.531,30 netto, heeft € 2.172,04 netto ontvangen en heeft de te veel ontvangen bedragen gebruikt om zijn huurschuld af te lossen en daarmee een huisuitzetting voorkomen. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat het niet-melden van het te veel ontvangen loon verwijtbaar is. Werknemer wist dat er loonbeslag was gelegd en dat hij niet meer dan de beslagvrije voet zou ontvangen. Werknemer had als goed werknemer meteen na 15 juni 2023 aan werkgever moeten laten weten dat er kennelijk iets mis is gegaan bij de loonbetaling. Desondanks is het hof van oordeel dat dit aan werknemer te maken verwijt, bezien in het licht van alle omstandigheden van het geval, niet zodanig is dat niet meer van werkgever kon en kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Het verzoek op de e-grond wordt afgewezen. De vraag is of sprake is van een voldragen g-grond. Het hof onderkent dat de verhouding tussen partijen inmiddels ernstig onder druk is komen te staan. Relevant zijn daarbij de door werkgever verrichte inspanningen, het niet nakomen van afspraken en de gebeurtenissen na februari 2023. Het hof is van oordeel dat werkgever voldoende pogingen heeft ondernomen werknemer binnen werkgever werkzaam te laten zijn, dat herstel van de verhoudingen niet meer mogelijk is en dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder g BW.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4413

Zaaknummer: 200.337.239

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en I.A. Katz-Soeterboek

Advocaten: Van Santen, W.J.F. Nieuwenhuis, P.H. Burger en M. Tas

Wetsartikelen: 7:669 BW