

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Op grond van reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte komt werkneemster extra bescherming toe. Ontbreken helder en consistent beleid ten aanzien van gebruik privé-e-mail onder werktijd door secretaresse

Werkneemster (31 jaar) is vanaf 22 september 2003 in dienst als secretaresse. Op 8 februari 2011 heeft zij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 13 april 2011 meegedeeld dat zij arbeidsongeschikt is geraakt door een medische aandoening, waardoor zij lichamelijke en mentale klachten en beperkingen ontwikkelde. De verwachting is dat het verzuim nog voortduurt. Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verandering in de omstandigheden. Daartoe stelt werkgever – kort gezegd – dat werkneemster in strijd heeft gehandeld met de interne regels en dit heeft willen maskeren door de e-mails te deleten, enkele dagen voordat zij ziek werd. Verder heeft werkneemster gedysfunctioneerd en beschikt zij niet langer over de capaciteiten om een juiste invulling te geven aan haar functie. Daar komt nog bij dat werkneemster te kennen heeft gegeven niet langer gemotiveerd te zijn om als secretaresse te werken. Alle vertrouwen is weg omdat zij ondanks ontkenningen andere werkzaamheden heeft verricht in de tijd dat zij voor werkgever moest werken. Ook heeft zij nevenwerkzaamheden verricht. Werkneemster stelt dat sprake is van een opzegverbod en betwist dat sprake is van disfunctioneren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat het verzoek direct verband houdt met de ziekte is onvoldoende aannemelijk geworden. Anderzijds is niet bestreden en ook overigens uit de overgelegde stukken voldoende aannemelijk geworden dat werkneemster op dit moment ziek is. Dat betekent dat op grond van de reflexwerking van het opzegverbod, door werkgever extra zorgvuldigheid betracht dient te worden en aan werkneemster onder die omstandigheden een extra bescherming toekomt.

Dat sprake is geweest van disfunctioneren in die mate dat dit in de gegeven situatie tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te leiden is niet aannemelijk geworden. Uit beoordelingen van werkneemster blijkt dat zij in het verleden goed heeft gefunctioneerd. Niet helemaal uit te sluiten is dat de fouten die werkneemster heeft gemaakt mede verband houden met de door de bedrijfsarts genoemde overbelasting. Bovendien heeft werkgever geen verbeterplan opgesteld. De omstandigheid dat werkneemster privé-zaken naar haar e-mailadres op kantoor heeft verzonden en privé-zaken via haar zakelijke e-mail heeft afgehandeld, levert zonder nadere toelichting niet een dermate ernstige overtreding op dat

deze dient te leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarbij geldt dat niet aannemelijk is geworden dat door werkgever op dit punt een helder en consistent beleid wordt gevoerd en dat dit voor alle medewerkers op dezelfde wijze wordt gehandhaafd. Ook de nevenactiviteiten van werknemer zijn niet van dien aard dat deze tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zouden moeten leiden. Daarbij geldt allereerst dat werknemer geen fulltime dienstverband heeft, zodat het haar in beginsel volledig vrijstaat ander werkzaamheden te verrichten. De nevenactiviteiten zijn niet van dien aard dat een combinatie met de werkzaamheden bij werkgever onmogelijk is.

Werknemer heeft weliswaar erkend dat zij een aantal e-mailberichten uit de inbox van een partner heeft verwijderd, maar ook daarin wordt geen aanleiding gezien om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Aannemelijk is geworden dat dit e-mailberichten waren met een privé karakter, terwijl naast de partner nog anderen toegang hadden tot de e-mailberichten van de partner en daar ook daadwerkelijk gebruik van maakten. Hierdoor bestond een aanzienlijke kans dat deze berichten binnen de onderneming breed bekend zouden worden. Dat werknemer deze berichten heeft verwijderd is onder deze omstandigheden dan ook voorstelbaar. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2011:BT8488

Zaaknummer: EA 11-502

Rechters: E. Pennink

Advocaten: N.B.M. Vink en J.A. Oudendijk

Wetsartikelen: 7:685 BW