

RECHTSPRAAK

Spaarnelanden N.V./werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW wordt afgewezen, maar arbeidsovereenkomst wordt toch ontbonden nu partijen verstoorde arbeidsrelatie erkennen.

Werknemer is op 1 januari 2005 in dienst getreden bij Spaarnelanden in de functie van (laatstelijk) Unitmanager Parkeerservice (bruto € 7.009,95 per maand). Werknemer maakt deel uit van het managementteam. Op grond van de cao mag werknemer geen bijzonderheden bekend maken waarvan hij weet of had kunnen weten dat die bekendmaking Spaarnelanden schade oplevert of kan opleveren. In 2013 en in het najaar van 2015 heeft Spaarnelanden Hoffmann Bedrijfsrecherche (hierna: Hoffmann) onderzoek laten doen naar mogelijke misstanden. In het kader van het laatste onderzoek is een aantal werknemers geschorst, onder wie de Manager Operations (tevens een vriend van werknemer), die op 23 november 2015 op staande voet is ontslagen. Eind oktober 2015 heeft de directeur het managementteam van Operations geïnformeerd over het integriteitsonderzoek en de schorsing van de Manager Operations. Hij heeft toen gemeld dat over de aanleiding van het onderzoek en de betrokkenheid van de Manager Operations geen mededelingen mochten worden gedaan. In de media is op 29 oktober 2015 het bericht verschenen dat een manager van Spaarnelanden was ontslagen en dat een integriteitsonderzoek was ingesteld. Naar aanleiding van een whatsappbericht over de kwestie heeft Hoffmann werknemer opgeroepen voor een gesprek. Na afloop van dit gesprek is werknemer op non-actief gesteld. De non-actiefstelling is per brief van 3 november 2015 aan hem bevestigd. De brief is echter niet bezorgd. Nadat werknemer zijn door Spaarnelanden ter beschikking gestelde mobiele telefoon heeft ingeleverd, zijn daarop nog meer whatsappberichten aangetroffen. Werknemer heeft zich op 3 november 2015 ziek gemeld en heeft in een brief van 5 november 2015 bezwaar gemaakt tegen de schorsing. De directeur en een HRM-werknemer van Spaarnelanden hebben werknemer in december gesproken over onder andere de whatsappberichten, waarna werknemer is medegedeeld dat Spaarnelanden de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. De bedrijfsarts heeft werknemer arbeidsongeschikt geacht voor de bedongen arbeid; voor het laatst op 2 februari 2016. Spaarnelanden verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW. Werknemer verweert zich en verzoekt voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Anders dan werknemer heeft betoogd staat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Los van het

feit dat een groot deel van de verwijten die Spaarnelanden maakt ziet op het functioneren van werknemer, heeft Spaarnelanden haar argumenten dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan zelfverrijking via Spaarnelanden en langere tijd middelmatig heeft gefunctioneerd, niet of niet voldoende onderbouwd. Het disfunctioneren kan niet worden vastgesteld. De vervolgvraag die moet worden beantwoord is of werknemer tijdens het integriteitsonderzoek zo verwijtbaar heeft gehandeld dat van Spaarnelanden in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze vraag beantwoordt de kantonrechter ontkennend. Niet is komen vast te staan dat werknemer in genoemde periode informatie heeft gelekt naar de media. Ook het gestelde liegen tegen Hoffmann kan de kantonrechter niet vaststellen. Wel valt werknemer te verwijten dat hij eind oktober 2015 in zijn contacten met een oud-medewerker heeft gehandeld in strijd met de hem bekende wens van de directeur dat buiten het managementteam geen mededelingen zouden worden gedaan over het integriteitsonderzoek en de schorsing van de Manager Operations. Dat werknemer op zijn zachtst gezegd in zijn contacten met een oud-medewerker en de Manager Operations onhandig heeft geopereerd, maakt zijn gedrag onder de gegeven omstandigheden weliswaar verwijtbaar, maar niet zodanig verwijtbaar dat de arbeidsovereenkomst om deze reden dient te eindigen. Uit de dossierstukken en het verhandelde op de zitting is gebleken dat beide partijen thans van mening zijn dat een onherstelbare verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan en dat geen herplaatsing of scholing van werknemer mogelijk is. Daarom zal de kantonrechter het verzoek van Spaarnelanden op het subsidiaire onderdeel toewijzen en de arbeidsovereenkomst ontbinden. De kantonrechter stelt voorop dat niet is komen vast te staan dat Spaarnelanden een heksenjacht op werknemer heeft geopend en steeds uit is geweest op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter werknemer geen billijke vergoeding zal toekennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9033

Zaaknummer: 4795753 \ AO VERZ 16-39

Rechters: C.A. van Dijk

Advocaten: P.A. Boontje en N.C. de Kieft

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW en 7:671b lid 8 onderdeel a BW