

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

(Voorwaardelijke) ontbinding arbeidsovereenkomst e-grond. Geen transitievergoeding in verband met ernstig verwijtbaar handelen werknemer door digitale kantooragenda na afronding boekjaar zonder toestemming werkgever aan te passen.

Werkgever voert een tandartsenpraktijk. Werkneemster is sinds 1 maart 2008 in deeltijd bij werkgever in dienst in de functie van – laatstelijk – office manager/baliemedewerkster tegen een salaris van € 1.472,78 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. In augustus 2014 is ten aanzien van werkneemster de diagnose fibromyalgie gesteld. In januari 2015 heeft een beoordelingsgesprek tussen partijen plaatsgevonden. In het verslag daarvan heeft werkgever als knelpunten bij werkneemster haar werkhouding, de communicatie met het team en sfeerverandering vermeld. Vanaf februari 2015 is werkneemster enkele malen ziek geweest. Bij beschikking van 23 september 2015 heeft de kantonrechter een verzoek van werkgever tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst afgewezen, kort en wel omdat werkgever – ondanks vaststelling van een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen – zich niet voldoende heeft ingezet om de arbeidsrelatie te verbeteren. Op 15 oktober 2015 heeft werkgever aan werkneemster voorgesteld een mediator in te schakelen. Partijen hebben in november 2015 een gesprek gevoerd waarin zij niet tot elkaar zijn gekomen. Vervolgens heeft het geruime tijd geduurd voordat werkneemster instemde met een eerste – en enige – gesprek met de mediator. Twee collega's van werkneemster hebben mondeling en per brief aan werkgever laten weten niet meer met werkneemster te willen samenwerken. Op 5 februari 2016 – werkneemster was toen geschorst – heeft zij zich ziek gemeld. Op 15 maart 2016 heeft werkgever werkneemster, na haar een week de mogelijkheid te hebben geboden te reageren op zijn bevindingen dat werkneemster in de digitale praktijkagenda van een afgesloten boekjaar wijzigingen zou hebben aangebracht zonder toestemming van werkgever, op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft tegen dit ontslag geprotesteerd. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk, voor zover deze ondanks het op 15 maart 2016 verleende ontslag nog bestaat, te ontbinden primair op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. 7:669 lid 3 onderdeel e BW en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-rond). Werkneemster heeft zich aanvankelijk tegen het verzoek verzet maar heeft ter mondelinge behandeling laten weten dat ook haars inziens de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord en de arbeidsovereenkomst dan ook dient te worden ontbonden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Primair legt werkgever aan het voorwaardelijk verzoek

ten grondslag dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld omdat zij bedrog heeft gepleegd door manipulatie van de digitale kantooraagenda. Werkneemster heeft verklaard dat de agenda van 2014 niet klopte, omdat zij op enig moment een medewerkster heeft vervangen en toen vijf dagen per week heeft gewerkt, en dit niet in de agenda stond. Op zichzelf is denkbaar dat werkneemster zich op enig moment alsnog realiseert dat beide partijen over het hoofd hebben gezien dat zij geruime tijd voordien extra heeft gewerkt, maar in dat geval ligt het in de rede dit aan te kaarten bij haar werkgever. Dat heeft zij niet gedaan. Daarmee staat vast dat sprake is van verwijtbaar handelen door werkneemster. De arbeidsovereenkomst zal daarom, voor zover deze nog bestaat, met toepassing van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW worden ontbonden op de primaire grondslag. Werkgever heeft verzocht daarbij geen vergoeding toe te kennen en werkneemster te veroordelen in de proceskosten. De kantonrechter begrijpt daaruit dat werkgever zich op het standpunt stelt dat de handelwijze van werkneemster ernstig verwijtbaar is. De kantonrechter acht dit juist. Beoordeeld dient dan nog te worden of werkneemster conform artikel 7:673 lid 1 onderdeel b BW een transitievergoeding toekomt. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Er is immers sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster als bedoeld in lid 7 onderdeel c van genoemd artikel. Gesteld noch gebleken is voorts dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9066

Zaaknummer: 4852209 \ AO VERZ 16-68

Rechters: C.E. van Oosten-van Smaalen

Advocaten: J. Bos en L. Lancée

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