

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer vertrekt onder werktijd naar Rome en blijft vasthouden aan onwaarheden. Geen transitievergoeding, wel recht op loon tijdens schorsing.

Werknemer is sinds 2012 in dienst als consultant. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op basis van de e-grond (verwijtbaar handelen). Daaraan wordt het volgende ten grondslag gelegd. Werknemer is tijdens werktijd naar Italië gereisd. Werkgeefster wilde hem daarvoor een officiële waarschuwing geven, maar het gesprek dat met werknemer plaatsvond verliep dusdanig dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst nog langer voort te zetten. Dat werknemer tijdens werktijd op het vliegtuig is gestapt is naar de mening van werkgeefster al verwijtbaar maar dat werknemer hier vervolgens over heeft gelogen en in zijn leugens heeft volhard maakt zijn handelen ernstig verwijtbaar. Aan werknemer komt geen transitievergoeding toe en er dient geen rekening te worden gehouden met de opzegtermijn, aldus werkgeefster. Werknemer voert verweer en verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat tussen partijen vast dat werknemer onjuist heeft verklaard over zijn aanwezigheid bij X op 16 september 2016 en over de vertrektijd van zijn vlucht naar Rome. Werkgeefster heeft aangevoerd dat juist het feit dat werknemer bleef vasthouden aan die onwaarheden maakte dat zij alle vertrouwen in hem is verloren. Werknemer heeft het volharden in zijn onjuiste verhaal afgedaan als ‘een beetje dom’ en ‘niet heel handig’, waarop volgens hem buitenproportioneel is gereageerd. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer wel meer is dan een domme of onhandige zet. Werknemer heeft de kans gekregen opheldering te geven en naar waarheid te antwoorden op de gerechtvaardigde vragen van werkgeefster, waarmee de arbeidsrelatie gered had kunnen worden. Hij heeft die kans echter onbenut gelaten. Werknemer heeft voor zijn handelwijze ook ter zitting geen plausibele verklaring gegeven. Het heeft er daardoor alle schijn van dat werknemer wel degelijk wist dat hij in strijd met bestaande regels heeft gehandeld en dat hij dit probeerde te verdoezelen. Geoordeeld wordt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij speelt een rol dat het voor werkgeefster – zoals zij ook aan haar personeel kenbaar heeft gemaakt – van het grootste belang is dat zij uit kan gaan van een correcte registratie van de gewerkte uren van haar werknemers, juist omdat zij veelal zelfstandig en op locatie voor opdrachtgevers werken. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 januari 2017

ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding. Er is geen aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De op non-actiefstelling ligt in de risicosfeer van werkgeefster. Zij dient dan ook het niet uitbetaalde salaris over de maanden oktober en november 2016 alsnog aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-12-2016

Zaaknummer: 5469459 RP VERZ 16-50726 en 5581538 RP VERZ 16-50834