

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Verzoek van werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een commercieel administratief medewerker toegewezen op basis van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is op 26 augustus 2013 in dienst getreden in de functie van commercieel administratief medewerker. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding overeengekomen. De activiteiten van het bedrijf bestaan uit onder meer het trainen en stallen van dressuurpaarden. De heer A is eigenaar en algemeen directeur. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op basis van de e-grond en subsidiair de g-grond. Aan dit verzoek legt werkgever het volgende ten grondslag. In 2016 heeft A onderzoek gedaan in de administratie van het bedrijf en naar het functioneren van werkneemster. Gebleken is dat werkneemster diverse fouten heeft gemaakt. Werkneemster heeft klanten, leveranciers en personeel geïnformeerd over de beweerdelijk slechte financiële situatie van werkgever. Voorts heeft werkneemster over de maand mei 2016 geen salaris aan collega's uitbetaald, maar wel vakantiegeld aan haarzelf uitgekeerd. In juni 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin actiepunten zijn besproken en is vastgesteld dat werkneemster kennelijk een tweetal eerder gemaakte afspraken niet is nagekomen.

Oordeel

E-grond

De enige concrete fout in het overzicht van de werkgever is de tabel waaruit zou volgen dat werkneemster mogelijk een foutief btw-bedrag aan stallingskosten in rekening heeft gebracht. Veronderstellenderwijs evenwel aangenomen dat er door werkneemster meer of andere fouten zijn gemaakt, dan rechtvaardigt dit niet aanstonds de conclusie dat zij hiermee verwijtbaar heeft gehandeld als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Dit klemmt temeer, nu niet is gesteld of gebleken dat werkneemster op enig moment is aangesproken op door haar gemaakte fouten, hetgeen toch in de rede had gelegen als er fouten zouden zijn gemaakt die als verwijtbaar handelen of nalaten moeten worden bestempeld. De kantonrechter stelt voorts vast dat niet is onderbouwd en aannemelijk gemaakt dat werkneemster klanten en leveranciers informatie heeft verstrekt. Uit de inhoud van de door werkneemster gestuurde e-mails van november 2016 blijkt dat het juist de leveranciers zijn geweest die aan de bel hebben getrokken omdat zij niet betaald kregen. Van een schending

van de geheimhouding als bedoeld in de arbeidsovereenkomst is dan ook geen sprake. Werkgever heeft gesteld dat werkneemster over de maand mei 2016 geen salaris aan collega's heeft betaald, maar wel aan zichzelf vakantiegeld heeft uitgekeerd. Dit is door werkneemster gemotiveerd betwist. Zo de stelling al juist zou zijn, dan zou dit hooguit de kwalificatie 'niet collegiaal' verdienen, maar omdat werkneemster recht had op uitbetaling van het vakantiegeld valt niet in te zien dat zij verwijtbaar handelt door dit geld aan haar uit te keren. Uit het voorgaande volgt dat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van verwijtbaar handelen door werkneemster, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek tot ontbinding op die grond zal daarom worden afgewezen.

G-grond

Tussen partijen staat wel vast dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft al in februari 2017 aangegeven dat zij niet terug wilde naar het bedrijf van werkgever en, mede gezien de verdere ontwikkelingen hierna, kan van werkgever in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst op basis van de g-grond te ontbinden zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-07-2017

Zaaknummer: 6055145 HA VERZ 17 - 47