

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Door het zich eigenmachtig toegang verschaffen tot het UWV-portaal, terwijl hij wist dat werkgever een ziekmelding van hem niet wilde accepteren, heeft werknemer verwijtbaar gehandeld. De door werkgever aangevoerde omstandigheden maken niet dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2014 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van bedrijfsleider. Werknemer heeft zich op 9 juni 2018 ziek gemeld. Naar aanleiding van een brief van de gemeente dat de vergunning van het restaurant van werkgever zal worden ingetrokken omdat werkgever vier keer een waarschuwing heeft gehad dat er bij controle geen leidinggevende en directeur was, heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer was leidinggevende en directeur van de zaak en is volgens werkgever ook aansprakelijk voor de schade die het restaurant heeft gelopen. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer verzocht het ontslag te vernietigen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Op het tegenverzoek van werkgever heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden, omdat werknemer door zich eigenhandig en zonder toestemming op oneigenlijke wijze de toegang te verschaffen tot het UWV-werkgeversportaal en zichzelf vervolgens ziek te melden, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer verzoekt in hoger beroep de vernietiging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 11 oktober 2018, althans de veroordeling van werkgever om de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat werknemer op zichzelf geen bezwaar heeft tegen de ontbinding, omdat de verhouding met werkgever te zeer verstoord is geraakt. Partijen strijden nog wel over de vraag aan wie een en ander is te verwijten en over de vraag of een terecht gemaakt verwijt als ernstig verwijtbaar geduid dient te worden en, in het verlengde daarvan, over de vraag of werkgever een billijke vergoeding en/of een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is. Nu werknemer niet (voldoende) gemotiveerd heeft op welke grond hij meent aanspraak te kunnen maken op een billijke vergoeding, zal deze vergoeding worden afgewezen. Ten aanzien van het door de kantonrechter als ernstig verwijtbaar aangemerkte feit merkt het hof op dat werknemer – die zich blijkens zijn eigen stellingen

bewust was van de omstandigheid dat hij, hoewel hij als bestuurder van werkgever was ingeschreven bij het handelsregister – zich had moeten onthouden van het zich eigenmachtig toegang verschaffen tot het UWV-portaal van werkgever. Dit geldt temeer omdat hij, opnieuw naar eigen zeggen, wist dat werkgever een ziekmelding van hem niet wilde accepteren. De omstandigheid dat werkgever hem kennelijk te kennen had gegeven dat hij niet bereid was het loon door te betalen, hoewel dit een wettelijke plicht is, doet daaraan niet af. Werknemer had de weigering – desnoods met de hulp van een advocaat – via de daartoe bestaande procedures moeten aanvechten, maar een en ander rechtvaardigt geen eigenrichting. Er is dus sprake van verwijtbaar handelen. Van ernstig verwijtbaar handelen kan echter naar het oordeel van het hof – gegeven de directe aanleiding voor deze gebeurtenissen (de sluiting van het café-restaurant en de onterechte weigering van werkgever om het loon door te betalen) – niet gesproken worden. Dit betekent dat de grief in zoverre slaagt en dat het hof moet beoordelen of de overige door werkgever aangevoerde gedragingen het oordeel ernstig verwijtbaar handelen kunnen dragen. Werkgever verwijt werknemer dat hij talloze keren door de gemeente is gewaarschuwd dat er een leidinggevende aanwezig diende te zijn tijdens de openingsuren van het café-restaurant, maar dat hij aan deze waarschuwingen geen gehoor heeft gegeven. Ook zou werknemer werkgever niet op de hoogte hebben gebracht van de waarschuwingen en het voornemen tot intrekken van de verleende vergunningen. Ten aanzien van de waarschuwingen door de gemeente stelt het hof vast dat werknemer gemotiveerd heeft weersproken dat hij als bestuurder ervoor verantwoordelijk was dat tijdens openingsuren van het café-restaurant altijd iemand met een Drank en Horaca-vergunning aanwezig was, omdat hij alleen op papier bestuurder was van werkgever en hij feitelijk voornamelijk werkzaamheden als beveiliging verrichtte. Het gemaakte verwijt aan werknemer als bestuurder gaat dus niet op. Het hof is van oordeel dat niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat hij – in beginsel – aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Werkgever heeft aangevoerd dat het recht op transitievergoeding is vervallen, omdat werknemer daarop niet tijdig aanspraak heeft gemaakt. Het hof volgt werkgever daarin niet. Nu de arbeidsovereenkomst op 11 oktober 2018 is ontbonden, is het door werknemer in zijn op 11 januari 2019 binnengekomen beroepschrift geformuleerde verzoek dus tijdig.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:916

Zaaknummer: 200.252.644

Rechters: M.J. van der Ven, C.A. Joustra en S.R. Mellema

Advocaten: A. Ramsaroep en S.P. Koerselman

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 BW, 7:673 BW en 150 RV