

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet of nauwelijks betwist dat hij onrechtmatig gebruikmaakt van de tankpas en zonder toestemming vlees meeneemt. Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen. Opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan ontbinding.

Feiten

Werknemer is op 7 september 2017 bij werkgever in dienst getreden als chauffeur. Destijds is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld. Op 1 februari 2019 hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ondertekend. Daarin is onder meer opgenomen dat werknemer met ingang van 4 februari 2019 voor bepaalde tijd in dienst treedt bij werkgever en dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 4 september 2019. Op 26 februari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 6 maart 2019 heeft er op het kantoor van werkgever een bespreking plaatsgevonden tussen partijen. In een brief schrijft werknemer aan werkgever – voor zover van belang – dat hij die dag ‘tot zijn verbazing te horen kreeg dat het maar beter is om de werkrelatie te beëindigen, dat hij tot eind maart 2019 vakantie mag houden en zijn arbeidsovereenkomst daarna is ontbonden’. Werkgever heeft werknemer loon betaald tot en met maart 2019 en de salarisbetaling daarna gestopt. Op 3 september 2019 heeft werkgever werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor zover die nog in stand mocht zijn, na 4 september 2019 niet zal worden verlengd. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer (voorwaardelijk) te ontbinden wegens verwijtbaar handelen. Voorwaardelijk namelijk voor zover de arbeidsovereenkomst niet reeds door opzegging tegen 1 april 2019 dan wel door het einde van rechtswege op 4 september 2019 is geëindigd.

Oordeel

Van een (eenzijdige) opzegging door werkgever is, gelet op de inhoud van het gesprek van 6 maart 2019, in ieder geval geen sprake geweest zodat op die wijze geen einde aan de arbeidsovereenkomst is gekomen. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst na 6 maart 2019 voortduurt. Daarnaast is gesteld noch gebleken dat een dergelijke opzegging tegen 4 september 2019 heeft plaatsgevonden, zodat de arbeidsovereenkomst ook na 4 september 2019 doorloopt. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft de stellingen van werkgever in het verzoekschrift niet of nauwelijks betwist zodat bijvoorbeeld het verwijt dat werknemer op 28 januari 2019 en 12 februari 2019 heeft getankt met de tankpas, terwijl de bedrijfsauto op dat moment stilstond, vast is komen te staan. Werknemer heeft, zoals

werkgever stelt, onrechtmatig gebruikgemaakt van de tankpas. Ook het zonder toestemming meenemen van vlees, en de erkenning van dat feit door werknemer, is door werknemer in het verweerschrift niet specifiek betwist. De enkele stelling dat er geen malversaties zijn gepleegd, is niet voldoende om de met feiten onderbouwde verwijten van werkgever te weerleggen. Van (de gemachtigde van) werknemer mag worden verwacht dat hij ingaat op de stellingen van werkgever en per gesteld verwijt vermeldt waarom die verwijten al dan niet juist zijn. Dat heeft (de gemachtigde van) werknemer nagelaten zodat de kantonrechter uit moet gaan van de juistheid van de stellingen van werkgever. Deze vastgestelde gedragingen leveren naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar handelen op, zodat niet alleen een grond voor ontbinding bestaat maar ook dat werknemer geen recht op een transitievergoeding toekomt. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden per 6 december 2019. Het opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van de werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:14612

Zaaknummer: 8118547 EJ VERZ 19-86664

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: J.K. Bekhof

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670b BW en 7:671b BW