

RECHTSPRAAK

Verwijten zijn onvoldoende om een patroon van grensoverschrijdend gedrag aan te nemen. Geen sprake van een zo ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dat werkneemster geen aanspraak zou kunnen maken op een transitievergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is van 25 augustus 2008 tot 1 juli 2019 in dienst geweest van V.O.F. Vesto Schoonmaak Bedrijfsdiensten (hierna: Vesto). Haar functie was laatstelijk die van rayonleidster. Werkneemster is in de periode van begin 2018 tot medio 2018 arbeidsongeschikt geweest wegens ziekte. Gedurende de periode van 19 september 2018 tot het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen was zij eveneens arbeidsongeschikt. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juli 2019 op verzoek van Vesto ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding en heeft Vesto veroordeeld om aan werkneemster een transitievergoeding te betalen van € 38.913. Het hoger beroep is gericht tegen de veroordeling van Vesto tot betaling van een transitievergoeding aan werkneemster.

Oordeel

Vesto heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld door onbevoegd onkostenvergoedingen ten bedrage van € 36,50 netto (in maart 2016), € 115,89 netto (in december 2016) en € 9,99 (in maart 2017) en salarissen uit te keren, haar eerste ziektedag zonder voorafgaande toestemming van Vesto in het administratiesysteem van Vesto te wijzigen en door zich op laakbare wijze tegen werknemers van Vesto uit te laten. Ook stelt Vesto dat werkneemster zich niet coöperatief heeft opgesteld in het re-integratieproces tijdens haar arbeidsongeschiktheid, wat Vesto eveneens ernstig verwijtbaar acht. De gedragingen van werkneemster laten een patroon zien van grensoverschrijdend gedrag dat zich kenmerkt door volledige veronachtzaming van de regels binnen de organisatie van Vesto, aldus Vesto. Werkneemster heeft onweersproken verklaard dat de bedragen die zij aan zichzelf heeft betaald, vergoedingen betroffen voor het voorschieten van enkele afscheidscadeaus. Volgens werkneemster heeft zij een en ander op de gebruikelijke manier en in overleg met de directeur van Vesto geregeld. Van doelbewust verkeerd betalen van lonen is volgens werkneemster evenmin sprake geweest. De directeur keek bovendien steevast de administratie na en ook werd de administratie getoetst door een boekhouder. Van ongeregelheden in de administratie is destijds nooit gebleken.

Werkneemster heeft verder aangevoerd dat zij de correcte eerste ziektedag niet eigenmachtig, maar in overleg met Vesto heeft aangepast in het administratiesysteem, waartoe zij ook gemachtigd was omdat het tot haar taak behoorde om de administratie bij te houden. Werkneemster heeft ook de door Vesto gestelde, veelvuldige conflicten met collega's en met een vennoot van Vesto, gemotiveerd betwist evenals haar volgens Vesto niet-coöperatieve opstelling in het re-integratieproces. De hiervoor genoemde verwijten aan het adres van werkneemster zijn gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan niet komen vast te staan, terwijl Vesto (ook) in hoger beroep geen feiten heeft gesteld en te bewijzen aangeboden die deze verwijten afdoende onderbouwen. Wat daarvan ook zij, de verwijten zijn bovendien niet voldoende om een 'patroon van grensoverschrijdend gedrag' van werkneemster aan te nemen, zoals Vesto heeft bepleit, en daarmee een zo ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan haar zijde dat werkneemster geen aanspraak zou kunnen maken op een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1184

Zaaknummer: 200.263.315/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, F.J. Verbeek en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: J.H.M. Spanjaard en B.P.R. Milar

Wetsartikelen: 7:673 BW