

RECHTSPRAAK

Werknemer liep de kantjes ervan af. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2020 in dienst getreden bij werkgever voor de duur van 12 maanden. In de arbeidsovereenkomst is een provisieregeling opgenomen. Op 11 februari 2020 en op 19 maart 2020 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen de leidinggevende van werknemer, de CFO en werknemer. Op 20 maart 2020 heeft op verzoek van werknemer een gesprek plaatsgevonden tussen hem en de CEO. Begin april 2020 is werknemer vrijgesteld van werk. Werkgever verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt werknemer de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever met de registratie van het deurpassensysteem vanaf 17 januari 2020 tot en met 6 april 2020 voldoende gemotiveerd onderbouwd dat werknemer (veel) te korte werkdagen heeft gemaakt. In de periode tot 19 maart 2020 was werknemer (de dagen die hij op het werk is geweest) gemiddeld 4 uur per dag op het werk aanwezig en is hij 10 dagen niet op het werk verschenen. Uiteraard betrof het een commerciële (buiten)functie met de daarvoor benodigde vrijheden, maar uit de verantwoording van de klantbezoeken door middel van de schriftelijke bezoekrapporten van werknemer blijkt evenmin hoe hij zijn werkuren heeft besteed. De kantonrechter is van oordeel dat het op de weg van werknemer ligt om met een deugdelijke administratie van zijn klantbezoeken zijn werkuren te verantwoorden. Nadat vervolgens vanaf 19 maart 2020 klantbezoeken vanwege de coronacrisis niet meer mogelijk waren, was werknemer op de dagen dat hij op het werk is geweest gemiddeld krap 5 uur per dag op het werk aanwezig en is hij 4 dagen niet op het werk verschenen waarvan hij 2 dagen vanuit huis heeft ingelogd. De kantonrechter is voorts van oordeel dat werkgever voldoende gemotiveerd heeft onderbouwd dat werknemer zijn zakelijke telefoon veelvuldig voor privégesprekken heeft gebruikt. Hoewel het werknemer niet was verboden om zijn zakelijke telefoon ook privé te gebruiken, is het privégebruik ten opzichte van het zakelijke gebruik niet in verhouding. Het verweer van werknemer dat hij door werkgever nooit op zijn werktijden of privégedrag is aangesproken gaat niet op. Daarnaast verwijt werkgever werknemer dat hij openlijk bij de directie heeft afgegeven op zijn leidinggevende. De kantonrechter komt tot de conclusie dat het gedrag en de houding van werknemer te kwalificeren zijn als verwijtbaar handelen of nalaten, zodanig dat van werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten

voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever, door zijn inzet qua werkuren in combinatie met zijn privé(bel)gedrag, 'er de kantjes van afgelopen'. Werkgever heeft hem daarop gewezen in de gesprekken van 11 februari 2020 en 19 maart 2020, maar werknemer heeft zijn werkhouding niet gewijzigd. Integendeel, hij gaat direct na het tweede gesprek bij de CEO (ongefundeerd) klagen over zijn leidinggevende. De kantonrechter betreft daarbij dat gelet op het niveau van de functie, van werknemer mag worden verwacht dat hij uit de feedback tijdens de gesprekken begrijpt dat zodanig gedrag leidt tot een einde van de arbeidsovereenkomst. Nu sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen worden ontbonden. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is werkgever een transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter stelt allereerst vast dat, gelet op de tekst van het addendum, geen sprake is van een gegarandeerde provisie zoals door werknemer is betoogd. De verzochte betaling van de garantieprovisie en inzicht in het brutomargebudget komt niet voor toewijzing in aanmerking. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever is niet gebleken, zodat het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:5121

Zaaknummer: 8568773 \ HA VERZ 20-98 \ 42693 \ 28195

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J.P.M. Borsboom

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW