

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond met toekenning transitievergoeding. Werknemer kan niet bij de bedrijfsarts verwijzen naar situatieve arbeidsongeschiktheid en op zitting volhouden dat de arbeidsverhouding niet is verstoord.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2011 in dienst getreden bij Recruit A Student Personeelsdiensten B.V. (hierna: RAS). Op 30 oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Diezelfde dag is hij op staande voet ontslagen, omdat hij ervan wordt verdacht fraude te hebben gepleegd in samenwerking met een accountmanager van RAS. Zo is volgens RAS uit onderzoek gebleken dat de accountmanager werknemer veelvuldig zou hebben ingeroosterd en verloond, terwijl hij feitelijk geen werkzaamheden verrichtte. Op 2 maart 2020 heeft de voorzieningenrechter het ontslag op staande voet vernietigd en geoordeeld dat werknemer moet worden toegelaten tot zijn werkzaamheden, zodra hij weer arbeidsgeschikt is. Bij e-mail van 4 maart 2020 heeft de directeur van RAS aan werknemer laten weten dat hij in Breda moest werken. Bij e-mail van 5 maart 2020 heeft de gemachtigde van werknemer aan de directeur geschreven dat werknemer uiteraard bereid is tot het verrichten van werkzaamheden, maar momenteel nog altijd arbeidsongeschikt is. Een week later heeft de bedrijfsarts werknemer volledig arbeidsgeschikt verklaard, maar wel aangetekend dat partijen het vertrouwen in elkaar volledig kwijt zijn, waardoor terugkeer geen optie is en partijen het meest gebaat zijn bij een spoedige beëindiging van de samenwerking. Op 20 maart 2020 heeft de directeur werknemer opnieuw opgeroepen op het werk te verschijnen, en daarbij opgemerkt dat hij in het verslag van de bedrijfsarts had gelezen dat werknemer niks mankeert. Vier dagen later heeft werknemer laten weten hieraan geen gehoor te geven, omdat hij volgens de bedrijfsarts niet in staat werd geacht werkzaamheden voor RAS te kunnen verrichten. RAS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

Oordeel

Verwijtbaar handelen (e-grond)

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat werknemer bewust fraude heeft gepleegd. Hierbij weegt mee dat RAS zonder nadere toelichting heeft verwezen naar loonstroken, urenregistraties en planningen, waaruit volgens haar blijkt dat werknemer loon heeft ontvangen over dagen waarop hij niet heeft gewerkt. Geconcludeerd wordt dan ook dat werknemer niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

RAS stelt verder dat zij het vertrouwen in werknemer volledig is verloren. De kantonrechter begrijpt dat hieraan grotendeels het fraudeverhaal ten grondslag ligt, maar ook de omstandigheid dat werknemer – ondanks meerdere oproepen – niet is komen opdagen om werkzaamheden te verrichten. Werknemer betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar de kantonrechter volgt hem daarin niet. Zo heeft de bedrijfsarts op basis van de uitlatingen van werknemer geoordeeld dat een terugkeer bij RAS geen reële optie is. Volgens de kantonrechter kan het niet zo zijn dat werknemer enerzijds verwijst naar situatieve arbeidsongeschiktheid op grond waarvan hij geen werkzaamheden kan verrichten en anderzijds juist aanvoert dat van een verstoorde arbeidsverhouding geen sprake is. Ook is de kantonrechter van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden niet meer op de weg van RAS lag om te trachten de verstoring te herstellen/verbeteren. De bedrijfsarts heeft immers twee keer expliciet geoordeeld dat een terugkeer geen optie is en dat partijen het meest gebaat zijn bij een spoedige beëindiging van de samenwerking. Alhoewel het niet aan het oordeel van een bedrijfsarts is overgelaten om te bepalen dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen, acht de kantonrechter voldoende aannemelijk geworden dat de bedrijfsarts tot dit oordeel – en niet tot het advies van bijvoorbeeld mediation – is gekomen op basis van de ontstane situatie. De kantonrechter begrijpt dat RAS het advies van de bedrijfsarts heeft opgevolgd door uiteindelijk het onderhavige verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen, nadat pogingen om tot een regeling te komen waren mislukt. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden met toewijzing van een transitievergoeding van € 3.394,80 bruto aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:8046

Zaaknummer: 8616845 \ AO VERZ 20-96

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R.W. de Pater, Y.H.M. van Mierlo en J.F. Overes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW