

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Dat onjuistheden staan vermeld op de werkbonnen van de monteur, betekent niet dat werknemer fraude of valsheid in geschrifte heeft gepleegd. Geen ernstig verwijtbaar handelen. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is in 2019 bij Rhima Nederland BV (hierna: Rhima) in dienst getreden in de functie van servicemonteur. Op 26 mei 2020 heeft werknemer werkzaamheden verricht bij een klant in Den Helder. Op 29 oktober 2020 is een andere monteur van Rhima, X, opnieuw bij die klant geweest. Op 28 mei 2020 heeft werknemer werkzaamheden verricht bij een klant in Volendam. Op 3 en 29 september 2020 heeft X deze klant ook bezocht en werkzaamheden uitgevoerd. Op 10 juli 2020 heeft werknemer werkzaamheden verricht bij een klant in Amsterdam. Op 28 oktober 2020 heeft ook X die klant bezocht en werkzaamheden uitgevoerd. Op 25 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen P. van der Top, directeur van Rhima, en K. Vonk, adjunct-directeur, en werknemer, waarbij de werkzaamheden van werknemer bij de klant in Volendam aan de orde zijn gesteld. Rhima en werknemer hebben op 28 september 2020 een vaststellingsovereenkomst gesloten. Rhima heeft werknemer op 1 oktober 2020 op non-actief gesteld. Werknemer heeft de hiervoor genoemde vaststellingsovereenkomst op 5 oktober 2020 ontbonden. In een verklaring van 30 november 2020 hebben Van der Top en Vonk gesteld dat werknemer tijdens het gesprek op 25 september 2020 heeft erkend dat, anders dan op de werkbond staat vermeld, bepaalde onderdelen van de afwasmachine van de klant in Volendam niet daadwerkelijk door werknemer zijn vervangen en dat bepaalde werkzaamheden niet daadwerkelijk door hem zijn uitgevoerd. Bij brief van 4 december 2020 heeft Rhima werknemer aansprakelijk gesteld voor de haar geleden en nog te lijden schade vanwege volgens Rhima door werknemer gepleegde fraude en oplichting. Rhima verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter constateert op basis van de stukken en de informatie verkregen op de zitting dat de arbeidsverhouding tussen Rhima en werknemer duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Partijen maken elkaar inmiddels over en weer zware verwijten en hebben overduidelijk geen enkel vertrouwen meer in elkaar en in verdere samenwerking. Een voortzetting van de arbeidsovereenkomst, die overigens ook zou eindigen per 22 september 2021 vanwege het aflopen van de bepaalde tijd daarvan, is onder die omstandigheden niet

zinnig. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf ook verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Rhima zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus zal worden ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen

Volgens Rhima is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, omdat hij bij diverse opdrachtgevers fraude en valsheid in geschrifte heeft gepleegd, doordat hij het deed voorkomen alsof hij bepaalde werkzaamheden had verricht en onderdelen van machines had vervangen, terwijl dat niet het geval was. Gelet op de door Rhima overgelegde stukken is voldoende gebleken dat op eerdergenoemde werkbonden van 26 mei 2020, 28 mei 2020 en 10 juli 2020 van werkzaamheden bij klanten in Den Helder, Volendam en Amsterdam, werkzaamheden en onderdelen staan vermeld die niet daadwerkelijk zijn uitgevoerd of geleverd. In de overgelegde latere werkbonden van X, de e-mails van Vonk en de verklaring van 3 februari 2021 van de hoofdmonteur bij Rhima, wordt duidelijk en inzichtelijk uitgelegd waarom de werkbonden van 26 mei 2020, 28 mei 2020 en 10 juli 2020 onjuist moeten zijn. Maar uit het enkele feit dat op de werkbonden van 26 mei 2020, 28 mei 2020 en 10 juli 2020 onjuistheden staan vermeld wat betreft vervangen onderdelen en verrichte werkzaamheden, volgt nog niet dat werknemer fraude of valsheid in geschrifte heeft gepleegd en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Gelet op dergelijke grote aantallen werkbonden kan niet worden uitgesloten dat daarbij incidenteel ook fouten en vergissingen kunnen worden gemaakt. Onbewuste, onopzettelijke fouten of vergissingen bij het uitvoeren van werkzaamheden kunnen als slordigheid of nalatigheid worden gezien, maar leveren over het algemeen geen ernstige verwijtbaarheid op. Op de zitting is ook gebleken dat die overgelegde werkbonden niet zonder meer overeenkomen met de werkbonden zoals werknemer die heeft opgesteld met behulp van de door Rhima verstrekte iPad. Rhima heeft de originele gegevens van de werkbonden van de iPad van werknemer niet overgelegd, zodat niet meer kan worden vastgesteld wat werknemer exact heeft vermeld. Dat komt voor rekening en risico van Rhima. De kantonrechter heeft dus onvoldoende gronden of aanknopingspunten om als vaststaand aan te nemen dat werknemer opzettelijk en bewust de werkbonden onjuist heeft ingevuld en daardoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het voorgaande brengt ook mee dat het verzoek van Rhima om te bepalen dat werknemer aansprakelijk is voor door Rhima geleden schade, wordt afgewezen. Werknemer heeft verzocht om toekenning van een billijke vergoeding, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgens hem het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Rhima (art. 7:671b lid 9 BW). De kantonrechter ziet echter geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. Die verstoring is ontstaan naar aanleiding van de beschuldiging door Rhima aan het adres van werknemer dat hij bij diverse opdrachtgevers fraude en valsheid in geschrifte heeft gepleegd. Aan werknemer kan worden toegegeven dat Rhima die beschuldiging niet heeft kunnen hardmaken, zoals hiervoor is overwogen. In zoverre treft Rhima een verwijt. Maar daar staat tegenover dat Rhima wel voldoende heeft aangetoond dat de werkbonden van 26 mei 2020, 28 mei 2020 en 10 juli 2020 onjuist zijn ingevuld. Ook is voldoende aannemelijk gemaakt dat ten aanzien van een deel van die werkbonden sprake is van fouten van werknemer bij de opstelling daarvan, die in ieder

geval kunnen worden aangemerkt als slordigheid of nalatigheid. Die werkbonden konden daarom voor Rhima wel een duidelijke aanleiding opleveren om te twijfelen aan de werkwijze van werknemer en hem daarmee te confronteren. Dat Rhima vervolgens te vergaande conclusies heeft getrokken, ook naar aanleiding van de verklaringen van werknemer, kan haar worden verweten, maar dat is onvoldoende voor de conclusie dat sprake is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Rhima.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:2971

Zaaknummer: 8915855

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: X.M.C.I. Wakim en L. Bijl

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