

RECHTSPRAAK

Werknemer aanvankelijk ten onrechte beschuldigen van ongeoorloofde nevenwerkzaamheden en het wegens financiële reden herhaaldelijk te laat uitbetalen van het loon levert geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever op, te meer nu werknemer zelf zonder gegronde reden weigert met werkgever in gesprek te gaan.

Feiten

Werkgever is een loodgieters- en installatiebedrijf. Per 1 november 2018 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgever in de functie van installatie- en servicemedewerker. Artikel 10 van de arbeidsovereenkomst bevat een nevenwerkzaamhedenbeding. Op 18 december 2018 heeft werknemer een reparatie uitgevoerd bij een klant. Omdat zij niet tevreden was over de reparatie heeft deze klant op 29 januari 2019 contact gehad met werkgever. Op 29 januari 2019 zijn de volgende WhatsAppberichten gewisseld tussen werkgever en werknemer. Werkgever: 'Hey, Zou je mijn prive nummer niet aan klanten door willen geven bedankt. Wordt nu gestalkt door een of ander mokkel waar jij in december bent geweest'. Werknemer: 'Wist niet dat het jou prive nummer was moon blokken dan maar sorry'. Werkgever: 'Is een klant van Jou Niet van mij'. Als reactie op een uitnodiging van werkgever per e-mail van 31 januari 2019 voor een gesprek op 1 februari 2019 om een toelichting te geven op deze kwestie, heeft werknemer laten weten dat hij rechtsbijstand zal inschakelen en niet op het geplande gesprek zal verschijnen. Per e-mail van 1 februari 2019 heeft werkgever werknemer verzocht om binnen drie werkdagen alsnog een inhoudelijke reactie te geven. Werknemer heeft op deze e-mail niet gereageerd. Werknemer heeft zich op 3 januari 2019 ziek gemeld. In de probleemanalyse van 19 februari 2019 heeft de bedrijfsarts vermeld dat hij verwachtte dat werknemer per 18 maart 2019 weer volledig arbeidsgeschikt zou zijn voor zijn eigen werk. Werknemer heeft nadien het werk niet meer hervat. Werkgever heeft werknemer gedurende de periode van 21 februari 2019 tot 6 mei 2019 vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. Werkgever heeft aan werknemer op 30 juni 2020 een transitievergoeding van € 1.310,40 bruto voldaan. In eerste aanleg heeft werkgever onder meer verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft zelfstandig verzocht om veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding en het meer of anders verzochte afgewezen. In hoger beroep stelt werknemer zich op het standpunt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onder meer werknemer ten

onrechte te beschuldigen van het werken voor eigen rekening, door zijn re-integratieverplichtingen ten opzichte van werknemer na diens ziekmelding niet na te komen en door vanaf februari 2019 het loon van werknemer structureel laat uit te betalen.

Oordeel

Verrichten van nevenwerkzaamheden

Het hof overweegt allereerst dat werkgever weliswaar werknemer aanvankelijk ten onrechte heeft beschuldigd van het verrichten van nevenwerkzaamheden, terwijl gebleken is dat hij dit feitelijk gedoogde, maar werknemer heeft zelf niet meer gereageerd op de e-mail van werkgever van 1 februari 2019 waarin hij hem had verzocht om alsnog een inhoudelijke reactie te geven op de kwestie zoals benoemd in de e-mail van 31 januari 2019. Tevens is niet gesteld of gebleken dat hijzelf, dan wel een rechtsbijstandverlener namens hem, vervolgens nog op enigerlei wijze op de e-mail van werkgever van 1 februari 2019 is ingegaan, wat wel van hem verwacht had mogen worden, zeker gelet op de waarschuwing in deze e-mail dat werkgever zich het recht voorbehield om bij het uitblijven van een reactie van de kant van werknemer verstreckende maatregelen te nemen, waarbij ontslag op staande voet als mogelijkheid werd genoemd. Omdat werknemer zonder duidelijke, voor het hof inzichtelijke reden heeft geweigerd om met werkgever in gesprek te gaan, en ook niet op een andere manier duidelijkheid heeft willen verschaffen over de werkzaamheden die hij bij de klant had verricht waardoor die kwestie niet meer is opgehelderd, heeft hij er zelf in aanzienlijke mate aan bijgedragen dat de zaak is geëscaleerd. Werkgever treft hiervan geen ernstig verwijt.

Schending van re-integratieverplichtingen

Het hof overweegt verder dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen ten opzichte van werknemer na diens ziekmelding niet grovelijk heeft veronachtzaamd, zodat van ernstig verwijtbaar handelen op die grond evenmin sprake is geweest. Werknemer heeft dat overigens ook niet met zoveel woorden gesteld. Vast staat dat de bedrijfsarts op 19 februari 2019 verwachtte, en aan werkgever heeft gemeld, dat werknemer per 18 maart 2019 weer volledig arbeidsgeschikt zou zijn, terwijl werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst het werk niet meer heeft hervat. Vanaf 21 februari 2019 tot 6 mei 2019 was werknemer door werkgever vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en werknemer heeft hiertegen niet geprotesteerd. Werknemer is na 6 mei 2019 niet meer opgeroepen door de bedrijfsarts van werkgever. Werkgever heeft betwist dat werknemer ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek – en in de periode daarna – ziek is geweest. Werknemer heeft echter geen deskundigenoordeel van het UWV overgelegd waaruit anders blijkt. Onder deze omstandigheden heeft werkgever naar het oordeel van het hof zijn re-integratieverplichtingen niet, althans niet noemenswaardig, veronachtzaamd en van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is in dit opzicht dan ook geen sprake.

Te laat uitbetaald loon

Ten slotte heeft werkgever erkend dat hij vanaf februari 2019 het loon van werknemer

herhaaldelijk te laat heeft uitbetaald. Werkgever heeft evenwel onweersproken toegelicht dat dit het gevolg is geweest van de financiële problemen die hij had door zijn loondoorbetalingsverplichting ten opzichte van werknemer waar geen arbeidsprestatie tegenover stond. Ook in dit opzicht valt werkgever geen ernstig verwijt te maken. Gezien het vorenstaande concludeert het hof dat van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever geen sprake is geweest. Daarom heeft werknemer geen aanspraak op toekenning aan hem ten laste van werkgever van de door hem verzochte billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1412

Zaaknummer: 200.267.384/01

Rechters: F.J. Verbeek, W.H.F.M. Cortenraad en M.L.D. Akkaya

Advocaten: I. Rhodes en A.M. Feringa

Wetsartikelen: 7:683 BW