

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op e-grond wordt afgewezen. Er is onvoldoende vast komen te staan dat werknemer zijn werkgever heeft willen misleiden over het volbrengen van de jaarlijks verplichte fysieke test.

Feiten

Werknemer is op 27 oktober 2000 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden (hierna: werkgever) en per 27 augustus 2018 werkzaam binnen de PI Alphen aan den Rijn. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medior zorg & behandel inrichtingswerker (ZBIW'er). Een ZBIW'er is belast met onder meer de bewaring, beveiliging en intensieve individuele begeleiding van en zorg aan personen geplaatst binnen de inrichting. In deze functie zijn medewerkers verplicht om jaarlijks de fysiekevaardigheidstoets (FVT) af te leggen waarbij wordt getest op coördinatie, lenigheid, uithoudingsvermogen, kracht en snelheid van de medewerkers. De bedrijfsarts kan vaststellen of een medewerker dient te worden vrijgesteld van de FVT. Werknemer is sinds 2015 vrijgesteld geweest van de FVT wegens medische redenen. Op 2 juni 2022 heeft werknemer bij zijn leidinggevende een door werknemer zelf ingevuld, wit FVT-formulier ingeleverd. Op het formulier d.d. 1 juni 2022 staat omcirkeld dat er naar de mening van de werknemer geen medische beperkingen zijn waardoor hij nu niet verantwoord aan de FVT deel kan nemen. Op het formulier staat handgeschreven "Gehaald 3,32". Links onderaan het formulier staat de handtekening van werknemer, rechts onderaan het formulier staat nog een andere handtekening/paraaf. Op 9 juni 2022 is werknemer weer op het werk verschenen en heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de plaatsvervangend vestigingsdirecteur, de leidinggevende en de HR-adviseur. In het gesprek is gesproken over onduidelijkheden met betrekking tot het FVT-formulier. Aan werknemer is vervolgens te kennen gegeven dat er twijfels zijn ontstaan over zijn verklaringen met betrekking tot de FVT en dat Bureau Integriteit zal worden ingeschakeld voor een onderzoek. Werknemer is met onmiddellijke ingang geschorst voor het verrichten van arbeid. De schorsing is bij brief van 10 juni 2022 aan werknemer bevestigd. Tijdens een gesprek op 31 augustus 2022 is aan werknemer medegedeeld dat zijn handelen wordt aangemerkt als fraude en een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden gestart. Het gespreksverslag is bij brief van 2 september 2022 aan werknemer toegezonden. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op primair de e-grond.

Oordeel

Hoewel werknemer in het licht van de strikt geldende gedragsregels niet handig heeft gehandeld met betrekking tot het zelf ingevulde formulier, blijkt uit de gespreksverslagen en

de door partijen gegeven toelichting naar het oordeel van de kantonrechter niet dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer zodanig dat van werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Partijen verschillen van mening over de wijze waarop het formulier is ingeleverd – op de gang of bij de locker – en wat daarbij de rol van het blauwe formulier is geweest. Buiten de verklaring van leidinggevende en de verklaring van werknemer zijn geen andere feiten of omstandigheden gebleken. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat het formulier op verzoek van leidinggevende door werknemer is ingeleverd. Werknemer heeft hiermee wel de nodige verwarring gezaaid, omdat het ingevulde formulier oogt als een officieel resultaat. Met hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van de verklaring dat werknemer de test voor zichzelf heeft gelopen, volgt uit enkel het op deze wijze ingevulde en ingeleverde formulier nog niet dat werknemer werkgever hiermee ook heeft willen misleiden en steeds in de waan heeft willen laten dat hij een officiële FVT heeft gelopen. Hoewel de afgelegde verklaringen niet tot op de punt consistent zijn, volgt daaruit gelet op het voorgaande nog niet dat werknemer werkgever heeft misleid of bewust de feiten heeft verdraaid. Eerder volgt daaruit dat werkgever in afwezigheid van werknemer al verdergaande conclusies heeft getrokken zonder dat daarover eerst een inhoudelijk gesprek tussen (alleen) werknemer en zijn directe leidinggevende heeft kunnen plaatsvinden of werkgever een reactie op de e-mail van 7 juni 2022 heeft afgewacht. Werknemer heeft anderzijds steeds herhaald dat hij de test voor zichzelf heeft gelopen en niet de intentie heeft gehad of de indruk heeft willen wekken dat hij een officiële test heeft gelopen. In het gespreksverslag van 19 augustus 2022 wordt daarover door werkgever ook bevestigd dat de verklaring van werknemer ten opzichte van zijn vorige verklaringen onveranderd is gebleven. De kantonrechter weegt voorts mee dat het functioneren van werknemer gedurende zijn dienstverband niet ter discussie heeft gestaan, zoals werknemer onbetwist heeft aangevoerd. Van het in strijd met de waarheid verklaren en misleiden is dan ook onvoldoende gebleken. Hoewel werknemer ook steken heeft laten vallen kan hem naar het oordeel van de kantonrechter op basis van hetgeen in de procedure is aangevoerd geen dusdanig verwijt worden gemaakt dat dit een ontbinding op de e-grond - met alle verstrekkende gevolgen van dien - kan rechtvaardigen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:14280

Zaaknummer: 10124510 / EJ VERZ 22-85096

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: E. Bergsma en I. Rhodes

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