

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een advocaat-medewerker. Geen verwijtbaar handelen of disfunctioneren. De arbeidsverhouding is echter ernstig en duurzaam verstoord. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2019 werkzaam bij Fort Advocaten N.V. (hierna: Fort). Sinds maart 2020 is werknemer werkzaam als advocaat-medewerker. Werknemer is herhaaldelijk aangesproken op een gebrek aan communicatie over het werk dat hij moet doen, het niet of niet tijdig uitvoeren van werkzaamheden en het nog veel moeten aanpassen van stukken van zijn hand. Van 24 juli 2020 tot 5 mei 2021 is werknemer arbeidsongeschikt geweest. Begin oktober 2021 heeft werknemer verzocht om een dag minder te gaan werken. Op 21 oktober 2021 heeft Fort een evaluatiegesprek met werknemer gevoerd waarin zij heeft uitgesproken ontevreden te zijn over zijn functioneren. Per e-mail van 27 oktober 2021 heeft werknemer gereageerd op het gesprek van 21 oktober 2021 en onder meer aangegeven dat hij stelselmatig te maken heeft met te weinig werkaanbod, dat dit leidt tot onderbenutting van zijn capaciteiten en dat hij daarom zo goed als stil staat in zijn professionele ontwikkeling. Op 16 november 2021 zijn er in een gesprek twee opties met werknemer besproken: afscheid nemen of een verbetertraject. Werknemer heeft gekozen voor een verbetertraject. Er hebben vervolgens met regelmaat voortgangsgesprekken plaatsgevonden. In april 2022 wordt het functioneren van werknemer als onvoldoende beoordeeld. X heeft een klacht ingediend tegen werknemer vanwege het onterecht inzien en kopiëren van een dossier. Die klacht is afgehandeld. Fort verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Anders dan Fort stelt, is er geen sprake van de primair door haar aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde e-grond, zijnde verwijtbaar handelen. Daartoe wordt overwogen dat het handelen van werknemer zeker niet de schoonheidsprijs verdient: het zonder toestemming neuzen in een dossier van een HR-medewerkster en het kopiëren van documenten daaruit, ook al ging het (geheel of gedeeltelijk) om zijn eigen personeelsdossier, kan niet door de beugel. Daarbij is echter ook relevant dat X dit dossier heeft laten slingeren in een kantoor waar werknemer ook mocht zitten, terwijl het om zeer vertrouwelijke informatie gaat die gezien de gevoeligheid daarvan veilig opgeborgen had moeten zijn, en zeker niet in een map onder het bureau had mogen staan. Van zodanig verwijtbaar handelen dat van de werkgever in

redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren is onder die omstandigheden dan ook geen sprake. Ook het verzoek om ontbinding op de d-grond houdt geen stand. De afspraken in het kader van het verbetertraject zijn te vaag. De door Fort naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren wel een redelijke grond voor ontbinding op, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Werknemer heeft erkend dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Dat deze verstoring er is en dat deze ernstig en duurzaam is, is ook wel gebleken ter zitting. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 19.398,53.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:8285

Zaaknummer: 10098514 EA VERZ 22-549

Rechters: M. van Walraven

Advocaten: A.C. Zillinger Molenaar en E.V. Jongepier

Wetsartikelen: 7:699 BW