

RECHTSPRAAK

DTT Installatietechniek B.V. verzoekt primair ontbinding op de e-grond. Een deel van de verwijten kan niet tot ontbinding leiden, voor het overige krijgen beide partijen bewijsopdrachten.*Feiten*

Werknemer is op 17 juni 2013 bij DTT Installatietechniek B.V. (hierna: DTT) in dienst getreden als projectleider. DTT werkte met een systeem waarin sommige werknemers, onder wie werknemer, weekstaten moesten inleveren. Met werknemer is de afspraak gemaakt dat hij papieren weekstaten bijhoudt die vervolgens door een collega in het systeem worden ingevoerd. De collega heeft werknemer in ieder geval zestig herinneringen gestuurd omdat werknemer stelselmatig te laat was met het aanleveren van zijn weekstaten. DTT heeft werknemer eveneens aangespoord de weekstaten tijdig in te leveren. Vervolgens is afgesproken dat werknemer de weekstaten niet meer op maandag maar op dinsdag zou inleveren. In de twee jaar daarna zijn wederom zestig herinnerings-e-mails aan werknemer verstuurd. Eveneens is werknemer er 43 keer op geattendeerd het juiste programma te gebruiken voor inkoopfacturen. Begin 2023 vindt een woordenwisseling plaats tussen werknemer en een collega. In juni ontstaat een ruzie tussen werknemer en een collega en tijdens een vergadering in juli ontstaat onenigheid tussen werknemer en een andere collega. In juli 2023 meldt werknemer zich 50% ziek. Op 1 september 2023 meldt werknemer zich volledig arbeidsongeschikt. Bemiddelingsgesprekken op aanraden van de bedrijfsarts leiden niet tot overeenstemming. In januari 2024 adviseert de bedrijfsarts partijen te trachten om een passende oplossing te vinden. DTT verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, subsidiair g- en meer subsidiair i-grond en werknemer te veroordelen in de proceskosten. DTT voert daartoe aan dat werknemer weigert de juiste applicaties en programma's te gebruiken, niet naar instructies luistert, niet open en eerlijk is, dat verscheidene klanten ontevreden zijn over werknemer en dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid aan privéprojecten heeft gewerkt. Werknemer voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken van DTT.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel staat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg. Met DTT is de kantonrechter echter van oordeel dat de in het verzoek gemaakte verwijten, die dateren van voor de ziekmelding van werknemer, van diens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte kunnen worden geabstraheerd. Werknemer heeft bij zijn verweer dat de verweten gedragingen wel verband houden met zijn ziekte geen deugdelijke onderbouwing gegeven. De verwijten ter zake van het niet (tijdig) invullen van de

weekstaten, het niet (tijdig) accorderen van facturen en het niet inboeken van verlofdagen, het niet tijdig melden van het verlies van een tag, het niet gebruiken van de parkeerapp en de klachten van klanten kunnen niet tot ontbinding op de e-grond leiden. Werknemer is nooit gewaarschuwd dat zijn gedrag zou kunnen leiden tot een ontslag. DTT heeft het gedrag jarenlang getolereerd uit angst voor verlies van een technisch onderlegde werknemer in een krappe arbeidsmarkt. Het niet melden van het verliezen van zijn tag had werknemer direct moeten melden. Door dat niet te doen heeft werknemer verwijtbaar gehandeld, maar niet zodanig verwijtbaar dat het tot ontbinding op de e-grond kan leiden. De juistheid van de klachten van de klanten is niet vast komen te staan. Bovendien laten de klachten zich eerder kwalificeren als disfunctioneren dan als verwijtbaar handelen. Ten aanzien van het verwijt dat werknemer materialen heeft gekocht en gefactureerd aan klanten zonder dat die materialen voor de desbetreffende klanten bedoeld waren, wordt DTT in de gelegenheid gesteld bewijs aan te leveren. Ook wordt DTT verder in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid werkzaamheden voor een derde heeft verricht die voorbij het zo nu en dan verrichten van vrijwilligerswerk strekten. De verwijten aan werknemer zien niet op een verstoorde arbeidsverhouding maar hebben verband met de primair gestelde e-grond. Ontbinding op de g-grond wordt niet toegewezen. De bedrijfsarts heeft weliswaar gesignaleerd dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie, maar dat van een ernstig en duurzaam verstoorde relatie sprake is of van een situatie dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer moet eindigen blijkt niet. Voor wat betreft de i-grond houdt de kantonrechter iedere beslissing aan, gelet op de bewijsopdrachten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:2820

Zaaknummer: 10919557 \ HA VERZ 24-25

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.C. Krau en L.M. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW en 7:671b BW