

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van een werknemster die bij verschillende collega's een geldlening had (die zij niet inlost) en daarmee onrust veroorzaakte, wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen. Wel toekenning van een transitievergoeding, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemster is op 1 juli 2019 als beleidsmedewerker 2 in dienst getreden bij Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (hierna: de HAN), afdeling Academie Engineering en Automotive (hierna: AEA). Per 1 november 2024 is haar functieprofiel gewijzigd naar (beleids)adviseur. Ook heeft werknemster werkzaamheden als leerteamcoach en studieloopbaanbegeleidster verricht. Op enig moment is gebleken dat werknemster bij verschillende collega's om een geldlening had verzocht en deze bij (in ieder geval) vijf collega's ook had gekregen. Omdat deze geldleningen door werknemster niet werden terugbetaald, hebben deze collega's zich gemeld bij de HAN. Ook de leidinggevende van werknemster is op de hoogte gebracht van het gedrag van werknemster. In dat kader heeft de leidinggevende meermaals aangeboden een budgetcoach in te zetten voor werknemster, welke aanbod werknemster eerst heeft geweigerd maar later toch heeft aanvaard. In een gesprek met werknemster is bovendien de afspraak gemaakt dat zij in het vervolg geen geld meer zal vragen aan collega's (en/of studenten). Werknemster heeft niet ingestemd met het gespreksverslag van dit gesprek en navolgende gesprekken. Na dit gesprek heeft de leidinggevende opnieuw signalen gekregen. Daarnaast heeft een man (een buitenstaander van AEA) het CVB schriftelijk benaderd en vervolgens fysiek aan de balie gestaan bij AEA, omdat hij zijn geld van werknemster terug wilde hebben en is door een collega een mail rondgestuurd met de boodschap "**Waarschuwing** leen geen geld aan [werknemster]!!". Verder was het signaal ontvangen dat werknemster regelmatig tot sluitingstijd op het werk aanwezig was en dan een ongeoorloofde hoeveelheid privéstukken aan het kopiëren was. Begin juli 2024 heeft mediation plaatsgevonden. Op 8 juli 2024 is de mediation beëindigd zonder resultaat. De HAN heeft op 5 september 2024 te kennen gegeven aan werknemster dat zij een beëindiging van het dienstverband nastreeft. Op 22 september heeft werknemster zich ziek gemeld. In onderhavige procedure verzoekt de HAN de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemster op een zo kort mogelijke termijn en zonder toekenning van de transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dan wel een combinatie van deze gronden (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Vaststaat dat werkneemster vanaf 2022 bij (in ieder geval) vijf collega's geld heeft geleend en zich herhaaldelijk niet heeft gehouden aan de met die collega's gemaakte terugbetalingsafspraken. Dit heeft geleid tot onrust binnen de HAN. Ook staat vast dat werkneemster bij dertien andere collega's en bij de academiedirecteur gevraagd heeft om een lening, aan welk verzoek deze personen niet hebben voldaan. Dat werkneemster geld van collega's heeft geleend of collega's heeft gevraagd geld aan haar te lenen is weliswaar onverstandig, maar op zichzelf niet verwijtbaar. Wel is verwijtbaar dat werkneemster de leningen niet overeenkomstig de gemaakte afspraken terugbetaalde en daarmee onrust bij de betreffende collega's en binnen de HAN veroorzaakte, waar de HAN in toenemende mate mee geconfronteerd is. Daar komt bij dat er bij de leidinggevende niet alleen 'gedoe' is geweest over de geldleningen, maar er ook onvrede/irritatie bij de leidinggevende is ontstaan omdat werkneemster niet adequaat en meewerkend was als het ging om redelijke verzoeken. Zij maakt de samenwerking met haar leidinggevende buitengewoon moeilijk door bijvoorbeeld geen akkoord te geven op de gespreksverslagen en te weigeren dat bepaalde informatie in haar personeelsdossier wordt opgenomen. Het aangehaalde gedrag van werkneemster in onderlinge samenhang bezien heeft geleid tot een volstrekt onwerkbaar situatie en een vertrouwensbreuk. Dat kan werkneemster verweten worden. De arbeidsovereenkomst zal wegens verwijtbaar handelen en nalaten (de e-grond) worden ontbonden. Het opzegverbod bij ziekte staat de ontbinding niet in de weg. Er is namelijk geen verband tussen de ontbindingsgrond en de omstandigheid waarop het opzegverbod betrekking heeft. Verder ligt herplaatsing niet in de rede. Bij de ontbinding wordt rekening gehouden met de opzegtermijn en de HAN moet de transitievergoeding betalen. Naar het oordeel van de kantonrechter is namelijk geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. In de parlementaire geschiedenis worden een aantal voorbeelden gegeven van ernstige verwijtbaarheid, maar volgens de kantonrechter is van een met deze voorbeelden vergelijkbare situatie geen sprake.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1705

Zaaknummer: 11449958 \ HA VERZ 24-196

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Lettenga, mr. C.A.E. Nijman en mr. M.R. Toet

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub e, g en i BW, 7:671b lid 2 en 6 BW en 7:673 lid 1 en 7 BW