

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft tegen werkgeefster gezegd dat zij projectvoorstellen heeft ingediend bij de klant, terwijl zij dat niet heeft gedaan. Dat levert verwijtbaar handelen op. Ontbinding arbeidsovereenkomst e-grond.*Feiten*

Niet in geschil is dat TPS op 23 september 2024 twee projectaanvragen ontvangen heeft van een belangrijke klant met wie zij al lange tijd zaken doet. Beide aanvragen betroffen de werving en selectie van personeel. Op 3 oktober 2024 is projectaanvraag 1 ingetrokken, omdat de klant geen capaciteit had om nieuw personeel op te leiden. Projectaanvraag 2 is voortgezet. Volgens TPS heeft de klant vervolgens een nieuwe projectaanvraag 1 gedaan, gericht op de werving en selectie van nieuwe medewerkers die TPS zou (laten) opleiden. Vast staat dat werkneemster samen met een externe kracht vanaf week 2 van oktober gewerkt heeft aan projectvoorstel 1. Werkneemster was verantwoordelijk voor de afronding en de indiening van het projectvoorstel bij de klant. Werkneemster heeft tijdens twee salesoverleggen, te weten op 24 en op 29 oktober 2024, gezegd dat beide projectvoorstellen waren ingediend. Op 30 oktober 2024 heeft werkneemster contact gehad met de klant, waarbij haar is meegedeeld dat TPS het project niet zou krijgen, omdat de klant al gekozen had voor een andere aanbieder. Diezelfde dag heeft zij hierover gesproken met o.a. de salesmanager persoon D. Toen heeft werkneemster verteld dat zij het projectvoorstel niet had ingediend. Vervolgens is TPS op 31 oktober 2024 overgegaan tot schorsing van werkneemster voor nader onderzoek. In reactie hierop heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de schorsing, waarbij zij heeft weersproken te hebben gelogen over het indienen van het project. Zij zou de projecten door elkaar hebben gehaald. TPS heeft een verzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op grond van verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft verweer gevoerd.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat is voldaan aan de voorwaarden voor opzegging. De kantonrechter onderschrijft het standpunt van TPS dat werkneemster kwalijk kan worden genomen dat zij projectvoorstel 1 niet heeft ingediend. Het is voor werkneemster duidelijk geweest wat er moest gebeuren. Waar werkneemster mee bezig is geweest, was niet vrijblijvend, ook omdat TPS in de betreffende periode al was overgegaan tot de werving en selectie van nieuwe medewerkers om opgeleid te gaan worden voor de klant. Het kan zijn dat haar tijd in beslag werd genomen door andere werkzaamheden, maar van iemand in haar

positie had verwacht mogen worden dat zij aan de bel zou trekken dat het niet op tijd ging lukken met projectvoorstel 1. Deze omstandigheden zijn op zichzelf misschien nog niet voldoende om te komen tot een einde van het dienstverband. De mededelingen van werknemster in de salesoverleggen van 24 en 29 oktober 2024 dat beide projectvoorstellen waren ingediend, maken dat echter anders. Het is namelijk voldoende komen vast te staan dat zij dat heeft gezegd, terwijl zij wist dat het niet was gebeurd. Dat levert zodanig verwijtbaar handelen op dat van TPS in redelijkheid niet kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Opzegverboden

Hoewel werknemster op dit moment ongeschikt is voor het verrichten van haar werk wegens ziekte en zij zwanger is, staan deze opzegverboden niet aan het verzoek tot ontbinding in de weg. Zij houden hiermee namelijk geen verband, alleen al omdat beide pas zijn opgekomen na de verweten gedragingen. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 mei 2025. Aan werknemster wordt een transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7252

Zaaknummer: 11422775 VZ VERZ 24-9943

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: L.H. Toonen, L. van Luipen en M. Melo-Kocyigit

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:670 BW