

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen werknemer. Verrekening loonvordering werknemer met inkomsten elders?*Feiten*

Werknemer is sinds 3 oktober 2023 in dienst bij DF Networks als glasvezelmonteur. Het dienstverband begon met een contract voor bepaalde tijd tot 3 april 2024 en is daarna verlengd. Rond en na de verlenging in april 2024 krijgt werknemer kritiek op zijn functioneren. Op 5 september 2024 meldt hij zich ziek. Vervolgens ontstaat tussen partijen een geschil over de vraag of het dienstverband per 3 november 2024 van rechtswege is geëindigd en over de loondoorbetaling. DF Networks meldt werknemer af bij pensioenfonds PMT. Na 3 november 2024 ontvangt werknemer eerst een ZW-uitkering van het UWV en na zijn betermelding op 2 december 2024 een WW-uitkering. Op verzoek van werknemer oordeelt de kantonrechter op 4 maart 2025 dat het dienstverband niet van rechtswege is geëindigd per 3 november 2024 en dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. DF Networks wordt daarbij veroordeeld tot loondoorbetaling, vermeerderd met een gematigde wettelijke verhoging van 10%. Tijdens de mondelinge behandeling geeft werknemer aan inmiddels elders werkzaam te zijn. De wettelijke verhoging wordt gematigd, mede vanwege het gedrag van werknemer bij het verslechteren van de arbeidsverhouding, waaronder een WhatsApp-bericht van 2 november 2024 waarin hij onder meer schrijft: “De sleutels liggen in de brievenbus. Verder handelt de incassobureau alles af. Tip van flip zorg dat je gezin altijd veilig is. De keuzes die je maakt in het leven hebben gevolgen voor de toekomst.” Sinds oktober 2024 betaalt DF Networks geen loon meer, ook niet na de beschikking van 4 maart 2025. Op 14 april 2025 stuurt werknemer WhatsApp-berichten aan een (ex-)collega, waarin hij zich uitlaat over de twee directeurs van DF Networks. In de beschikking van 4 maart 2025 wordt tevens overwogen dat het aan partijen is om – indien gewenst – in onderhandeling te treden over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, mede gelet op het feit dat werknemer elders werkt. Partijen onderhandelen nadien, maar bereiken geen overeenstemming.

DF Networks verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar gedrag, een verstoorde arbeidsverhouding of andere omstandigheden die voortzetting in de weg staan. Volgens DF Networks is sprake van ernstig verwijtbaar handelen, waardoor werknemer geen recht zou hebben op een transitievergoeding of opzegtermijn. Ook verzoekt DF Networks om de loonvordering van werknemer te mogen verrekenen met zijn inkomsten elders vanaf februari 2025. Daarnaast vraagt DF Networks om werknemer te

veroordelen in de proceskosten. Werknemer voert verweer en dient tegenverzoeken in. Hij erkent dat de arbeidsrelatie is verstoord en dat ontbinding onvermijdelijk is, maar stelt dat dit het gevolg is van het handelen van DF Networks. Volgens werknemer zijn de beschuldigingen ongegrond en komt DF Networks haar verplichtingen niet na, met name door sinds november 2024 geen loon meer te betalen ondanks een rechterlijke uitspraak. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, de wettelijke transitievergoeding, en herstel van de pensioenafdracht.

Oordeel

DF Networks wil de arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege verwijtbaar gedrag van werknemer, maar de meeste verwijten zijn onvoldoende onderbouwd of overtuigend weersproken door werknemer. Deze gedragingen zijn daarom niet voldoende bewezen of niet ernstig genoeg om de arbeidsovereenkomst op die grond te beëindigen. Dat ligt anders bij de WhatsApp-berichten van 2 november 2024 en 14 april 2025. Werknemer overschrijdt daarmee de grens, zeker gezien zijn bedoeling om de directie van DF Networks tegen te werken. Hoewel dit gedrag mede is ingegeven door frustratie over het uitblijven van loonbetaling, moet werknemer beseffen dat dit onacceptabel is. Dit gedrag is ernstig genoeg om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

Toch is het gedrag van werknemer niet zodanig ernstig dat hij geen recht zou hebben op een transitievergoeding. DF Networks maakt zelf ook fouten, onder meer door ten onrechte aan te nemen dat het dienstverband is geëindigd. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 september 2025, en DF Networks is de transitievergoeding verschuldigd. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend, omdat de beëindiging het gevolg is van verwijtbaar handelen van werknemer. DF Networks hoeft het verzoek tot ontbinding dan ook niet in te trekken.

Verrekening en loonbetaling

DF Networks wenst het aan werknemer verschuldigde loon te verrekenen met het inkomen dat werknemer elders verdient. Werknemer is per 2 december 2024 arbeidsgeschikt, maar wordt niet opgeroepen. Per 1 februari 2025 werkt hij elders. In beginsel heeft werknemer recht op loon tot 1 september 2025, maar gelet op zijn eigen handelen, waaronder het versturen van onwerkbaar berichten en het ontbreken van een aanbod om terug te keren, wordt het loon gematigd. DF Networks hoeft enkel loon te betalen tot 1 mei 2025. Verdere verrekening wordt afgewezen.

Tegenverzoek

Werknemer stemt in met beëindiging van het dienstverband, maar stelt dat DF Networks ernstig is tekortgeschoten in haar verplichtingen en dat hij daarom recht heeft op een extra vergoeding. Die stelling wordt verworpen. DF Networks maakt fouten, maar handelt niet ernstig verwijtbaar. Wel wordt de transitievergoeding toegekend, alsmede loon tot 1 mei 2025. DF Networks dient ook de afmelding bij het pensioenfonds terug te draaien en alsnog premie

af te dragen, nu dat punt niet is betwist.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4739

Zaaknummer: 11670668 \ EJ VERZ 25-68

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: R.F. Kötter en P.T. Pel

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 6:248 BW, 7:629 lid 5 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:680a BW