

RECHTSPRAAK

Fujitsu Services BV/werknemer

Toewijzing derde voorwaardelijke ontbindingsverzoek na ontslag op staande voet. Geen verkapt hoger beroep. C=0

Werknemer (39 jaar) is op 1 april 2000 als Senior Account Manager in dienst getreden van Fujitsu. Op 19 oktober 2007 heeft Fujitsu werknemer op non-actief gesteld in verband met het vermoeden dat hij betrokken was bij onregelmatigheden. Op 6 november 2007 heeft Fujitsu werknemer op staande voet ontslagen, - kort gezegd - omdat hij betrokken zou zijn geweest bij het kopiëren en plakken van een vervalste handtekening in documenten en bij het achterhouden van correspondentie in de zogenoemde 'Volker Wessel Telecom (VWT)/Lijbrandt'-affaire, en omdat hij Fujitsu onder andere in de 'NTT'-kwestie in de waan heeft gebracht en gelaten dat zaken werden gedaan met NTT Europe Limited in plaats van met het - later insolvelabel gebleken - NTT Antwerp N.V. Werknemer heeft steeds betwist dat hem enige malversatie kan worden verweten. Op 14 december 2007 en op 14 april 2008 heeft Fujitsu voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Beide keren is het verzoek afgewezen. Inmiddels is in een bodemprocedure het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld. Thans verzoekt Fujitsu voor de derde maal voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat ingevolge artikel 7:685 lid 11 BW tegen een beschikking op een ontbindingsverzoek hoger beroep noch cassatie kan worden ingesteld en voorkómen moet worden dat een hernieuwd verzoek neerkomt op een verkapt hoger beroep, dient na afwijzing van een eerder ontbindingsverzoek aan een volgend verzoek in beginsel de eis te worden gesteld dat sprake is van, voor de beoordeling van de aangevoerde veranderingen in de omstandigheden, relevante nieuwe feiten die eerder niet aan de orde konden worden gesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van nieuwe feiten, bestaande uit de veroordeling van werknemer in de bodemprocedure. Hierdoor is in een dagvaardingsprocedure komen vast te staan dat de gedragingen van werknemer een dringende reden voor ontslag opleverde. Deze gedragingen rechtvaardigen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Nu werknemer van deze gedragingen een verwijt kan worden gemaakt, wordt geen vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BM6747

Zaaknummer: 650968 UE VERZ 09-1893 LH 464

Wetsartikelen: 7:685 BW