

RECHTSPRAAK

NVB Ubbens Bouwstoffen BV/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Schijn van opzetje met betrekking tot salarisverhoging en leaseauto tussen leidinggevende en HR-manager onvoldoende voor ontslag

Werkneemster is in dienst van NVB als HR-manager en verantwoordelijk voor de commerciële regio's in Noord-Nederland. Tot februari 2009 was de heer C de bevoegde persoon om de arbeidsvoorwaarden van werkneemster te wijzigen. Eind 2010 is NVB bekend geworden met een digitale brief waarin de salarisontwikkeling van werkneemster was aangegeven over de periode vanaf 2008 tot en met 2011. Deze brief was gedateerd op 10 maart 2008, maar uit de computergegevens bleek dat de brief was opgemaakt op 3 december 2009. Ook trof NVB in het digitale dossier een brief aan met betrekking tot afspraken omtrent wijziging van de leaseautoregeling voor werkneemster. Het betrof het opwaarderen van de leasecategorie en verval van de eigen bijdrage voor privégebruik per 1 januari 2009. Deze brief was gedateerd op 2 december 2008 maar blijkt de computergegevens opgesteld op 19 september 2009. De brieven met betrekking tot de salarisontwikkeling en de leaseautoregeling zijn – aldus NVB – geantedateerd en dat is in strijd met de normen en waarden zoals NVB die binnen haar bedrijf propageert. NVB verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit door werkneemster overgelegde verklaringen blijkt dat de afspraken over de salarisontwikkeling daadwerkelijk op de genoemde data zijn overeengekomen. De schriftelijke vastlegging van deze afspraken heeft later plaatsgevonden. De vraag of de heer C nog bevoegd was deze wijzigingen te accorderen, is niet van belang omdat het hier slechts ging om vastlegging van eerder gemaakte afspraken. De kantonrechter is overigens wel van oordeel dat de handelwijze van C en werkneemster bij eerste beschouwing de schijn wekt van een opzetje om werkneemster achteraf betere arbeidsvoorwaarden te doen toekomen. In die zin kan hun handelwijze dan ook als onzorgvuldig worden aangemerkt en de vraag is gerechtvaardigd of de vastlegging achteraf niet op andere, door NVB als meer transparant aangemerkte, wijze had moeten plaatsvinden en of werkneemster zich, zeker gezien haar functie en verantwoordelijkheden, daarvan ook niet meer bewust had moeten zijn, ook nadat zij hierover door NVB is aangesproken. Het voorgaande rechtvaardigt in ieder geval geen ontbinding. Ontslag is in casu disproportioneel.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-03-2011

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2011:BP9105

Zaaknummer: 346373 \ VZ VERZ 11-34

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: S.J. van IJsendoorn en D.J. Bomhof

Wetsartikelen: 7:685 BW