

RECHTSPRAAK

Werkgever/Werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens dringende reden: betrokkenheid werknemer bij energiefraude

Werknemer is sedert 1 oktober 1986 bij werkgever in dienst, laatstelijk in de functie van medewerker Logistiek en Vervoer. De werkzaamheden van werknemer bestonden uit het uitgeven en innemen van elektriciteits- en gasmeters en het bijhouden van de administratie daaromtrent. Werknemer beschikte over in ieder geval raadpleegrechten ten aanzien van de opgenomen gegevens van alle klanten van werkgever. Werknemer kon meters laten plaatsen, afnemen en overdragen en daarbij standen invoeren en wijzigen. Werkgever heeft op vordering van de officier van justitie meegewerkt aan een strafrechtelijk onderzoek dat tegen werknemer loopt. Werknemer wordt ervan verdacht betrokken te zijn bij energiefraude (het bij derden terugdraaien van meters). Werknemer is op 23 augustus 2010 in hechtenis genomen. Werknemer heeft zich vervolgens niet afgemeld bij werkgever en is sindsdien gedetineerd. Werkgever heeft bij brief van 25 augustus 2010 de salarisbetaling aan werknemer gestaakt omdat werknemer geen arbeid verricht. Werkgever heeft in diezelfde brief de wens om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen naar werknemer toe geuit. Vervolgens heeft werkgever werknemer bij brief van 4 oktober 2010 op staande voet ontslagen. In de onderhavige procedure verzoekt werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is gebleken dat werknemer zich vanaf 2008 schuldig heeft gemaakt aan het verschaffen van de meetgegevens van de meters van werkgever aan derden. Als gevolg hiervan is hij betrokken geweest bij energiefraude. Dat sprake is geweest van mogelijke ernstige bedreigingen door derden aan het adres van werkgever is onvoldoende gebleken, nu werknemer heeft volstaan met de enkele mondelinge stelling ter zitting, zonder enige nadere onderbouwing. Zelfs al zou sprake zijn van ernstige bedreigingen – waarvan de kantonrechter hierna veronderstellenderwijs zal uitgaan – dan vormt dat nog geen rechtvaardiging voor de handelswijze van werknemer. Het lag op de weg van werknemer om – in het kader van goed werknemerschap – de politie, maar in ieder geval werkgever als werkgever, in te lichten over de door hem gestelde bedreigingen door derden in plaats van te zwichten voor die bedreigingen, nu werknemer wist of had moeten weten dat hij door het verschaffen van dergelijke meetgegevens zijn werkgever in ernstige mate schade zou berokkenen. Werknemer heeft werkgever met zijn handelen langdurig – immers vanaf 2008 – benadeeld omdat het verschaffen van de meetgegevens resulteert in het illegaal betrekken van energie van het net van werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat de handelswijze van

werknemer een dringende reden vormt voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zijn lange dienstverband doet hieraan niet af. Juist gezien zijn lange staat van dienst mag werknemer bekend worden verondersteld met de ernst en ontoelaatbaarheid van zijn gedragingen. Het voorgaande leidt er dan ook toe dat de arbeidsovereenkomst met ingang van nader te noemen datum wordt ontbonden. Bij ontbinding op grond van een dringende reden kan een vergoeding niet aan de orde komen. Volgt toewijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-01-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BQ5619

Zaaknummer: 1167327

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J. Oversluizen en W.J. van Aalst

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:677 BW