

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Voorwaardelijke ontbinding wegens dringende reden na dienstverband van 37 jaar. Werknemer heeft voor eigen gewin gehandeld met meerdere klanten van werkgever. Gezien zijn functie, ervaring en leeftijd mocht worden verwacht dat werknemer zou beseffen dat wat hij deed niet door de beugel kon

Werknemer (57 jaar) is in 1975 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) werkgever. Laatstelijk is hij werkzaam als vertegenwoordiger. Werknemer is op staande voet ontslagen, omdat hij zonder toestemming voor eigen gewin heeft gehandeld met meerdere klanten van werkgever. Hij heeft zich daarbij voorgedaan als handelende namens werkgever. Hij heeft daarbij ook gewerkt met een gefingeerde onderneming en in dat kader activa – al dan niet in eigendom van werkgever – verkocht tegen onevenredig hoge prijzen. Tot slot is er sprake van het overboeken van bedragen van de bankrekening van werkgever naar de bankrekening van werknemer of diens echtgenote, dat alles onder gebruikmaking van listigheden als gevolg waarvan niet zichtbaar was op wiens naam de bankrekening stond. Thans verzoekt werkgever voorwaardelijke ontbinding wegens een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat vast dat werknemer in (ten minste) drie situaties in privé (direct of indirect) geld heeft ontvangen van afnemers van werkgever. Onweersproken staat ook vast dat werknemer huurrechten, de inventaris en de goodwill van een snackbar heeft verworven voor een bedrag van € 40.000 terwijl in een huurkoopovereenkomst de verkoop van die snackbar is verwoord voor een prijs van € 130.000 waarbij onderneming X wordt opgevoerd als verkoper. Als vertegenwoordiger van die onderneming wordt werknemer vermeld. Vastgesteld wordt dat werknemer eigen zakelijke activiteiten heeft gefinancierd met geld van werkgever. Dit is een vermenging van het privébelang van werknemer met het zakelijk belang van werkgever en met het zakelijk belang van de zakelijke relaties van werkgever. Als integer medewerker van werkgever – des te meer als ter zake gewaarschuwd – had werknemer zich van dergelijke handelingen dienen te onthouden. Dat, zoals werknemer stelt, werkgever in dergelijke gevallen niets tekort is gekomen, dient te worden betwijfeld nu de afnemer/de exploitant steeds met hogere financiële lasten is geconfronteerd dan zonder de direct of indirect aan werknemer toegevalen bedragen, een en ander met de daaraan verbonden financiële risico's, ook voor werkgever. Anders dan werknemer kennelijk betoogt, is niet aannemelijk geworden dat binnen werkgever 'een graai- of gritscultuur' heerst, waarbinnen handelen dat werkgever nu laakt, voordien werd geaccepteerd. Werknemer is al vanaf april 1975 bij werkgever werkzaam

en kon dus in oktober 2010 al bogen op een carrière van 35 jaar waarin dergelijk gedrag niet is gebleken. Daarbij komt dat, gezien zijn functie, zijn ervaring en leeftijd mocht worden verwacht dat werknemer zou beseffen dat wat hij deed niet door de beugel kon. Volgt voorwaardelijke ontbinding wegens een dringende reden.

Instantie: Rechtbank Oost-Nederland

Datum uitspraak: 24-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BZ1789

Zaaknummer: 635837 HA VERZ 12-271

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: J.Th. Waterman en M.B. Tol

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW