

RECHTSPRAAK

## Vialis IT&M B.V./werknemer

***Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst na diefstal. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer, zodat een kortere ontbindingstermijn wordt gehanteerd en geen transitievergoeding verschuldigd is.***

Werknemer is op 1 februari 2011 bij Vialis in dienst getreden in de functie van Service Desk Medewerker. Op 22 juli 2015 is werknemer op staande voet ontslagen wegens diefstal/verduistering. Voor zover de arbeidsovereenkomst niet reeds is beëindigd met ingang van 22 juni 2015, verzoekt Vialis ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege dringende redenen ex artikel 7:677 BW en 7:678 BW, dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan van Vialis niet gevegd kan worden het dienstverband in stand te laten of een vertrouwensbreuk waardoor elk draagvlak voor werknemer binnen Vialis is verdwenen, op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Vialis ziet geen reden voor toekenning van enige vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens artikel XXII lid 1 aanhef en onderdeel b van het overgangsrecht (*Stb.* 2014, 216, p. 31) blijft het oude recht van toepassing op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 en op de gedingen die daarop betrekking hebben. Het onderhavige voorwaardelijke ontbindingsverzoek heeft geen betrekking op een voor 1 juli 2015 gedane opzegging. Dat de betekenis van de beslissing op dit voorwaardelijk verzoek afhangt van de rechtsgeldigheid van het eerder gegeven ontslag op staande voet, doet aan het voorgaande niet af. Aldus wordt het onderhavige voorwaardelijk ontbindingsverzoek naar nieuw recht beoordeeld. Vastgesteld wordt dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Niet in geschil is dat werknemer een SSD-disk van Vialis heeft meegenomen en via de Facebook-pagina van zijn partner te koop heeft aangeboden. Werknemer heeft dit ook ter zitting erkend. Vialis heeft gesteld dat zij, als gevolg van zijn handelen, het vertrouwen in werknemer heeft verloren, wat ook door werknemer is erkend. Gelet hierop is dan ook sprake van een redelijke grond voor opzegging van de overeenkomst. Omdat voorts herplaatsing niet in de rede ligt (op grond van art. 7:669 lid 1 BW) en niet is gesteld of gebleken dat sprake is van een opzegverbod, is voldaan aan de voorwaarden van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a en lid 2 BW, zodat het verzoek wordt toegewezen op de primaire grond. Volgens artikel 7:671b lid 8 BW geldt dat voor de ontbindingsdatum rekening dient te worden gehouden met de geldende opzegtermijn, door het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd, waarbij de duur van de

ontbindingsprocedure in mindering wordt gebracht, met een minimum van een maand. Echter, als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, kan de arbeidsovereenkomst eerder worden ontbonden. Aldus is de kantonrechter van plan, in afwijking van artikel 7:671b lid 8 BW, de arbeidsovereenkomst – voor zover nodig – te ontbinden tegen de eerstvolgende datum, te weten met ingang van 1 september 2015. Nu het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, is Vialis aan werknemer ex artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW geen vergoeding verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 01-09-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2015:5632

**Zaaknummer:** 4272510 \ HA VERZ 15-99 \ 520 \ 499

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** J.L. van Schouten

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW