

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst. Per 1 juli 2015 geldend recht is van toepassing. Receptioniste handelt ernstig verwijtbaar door zonder toestemming vertrouwelijke post te openen. Geen transitievergoeding.

Werkneemster is 1 oktober 2003 in dienst getreden bij werkgever in de functie van receptioniste/telefoniste. Op 13 juni 2015 is zij op staande voet ontslagen. Als reden wordt in de ontslagbrief vermeld dat werkneemster vertrouwelijke post, die haar in gesloten enveloppen is gegeven, zonder toestemming heeft geopend, gelezen en vervolgens in een nieuwe envelop heeft gedaan en alsnog heeft verzonden. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voorts verzoekt werkgever, voor het geval afdeling 9 van Boek 7, titel 10 BW zoals deze luidt met ingang van 1 juli 2015 van toepassing zou zijn, veroordeling van werkneemster tot betaling van € 810 te vermeerderen met rente en van € 11.807,90 bruto eveneens te vermeerderen met de wettelijke rente.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel XXII lid 1 onderdeel b van het Overgangsrecht bepaalt ten aanzien van het oude recht dat dit van toepassing blijft op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 en op de gedingen die daarop betrekking hebben. Een (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure kan niet worden beschouwd als een geding dat betrekking heeft op de opzegging, omdat de ontbindingsprocedure naar haar aard ziet op een andere manier van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in zoverre geen betrekking heeft op de opzegging wegens een dringende reden, zoals in deze zaak aan de orde is. Dit betekent dat het hier aan de orde zijnde verzoek en de daarbij (subsidiar) ingestelde nevenvorderingen moeten worden beoordeeld op basis van het per 1 juli 2015 geldende recht. Werkgever heeft, voor het geval het per 1 juli 2015 geldende recht van toepassing zou zijn, aangevoerd dat werkneemster zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Daarnaast heeft werkneemster door haar handelen het vertrouwen van werkgever in haar ernstig beschaamd, waardoor de arbeidsrelatie tussen partijen zodanig is verstoord dat herstel daarvan niet meer mogelijk is (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW), aldus werkgever. Onder verwijzing naar hetgeen in het kortgedingvonnis is overwogen (zie AR 2015-1027), staat voldoende vast dat werkneemster ten minste twee maar mogelijk meer gesloten enveloppen die niet aan haar waren geadresseerd heeft geopend waardoor zij in staat was kennis te nemen van de daarin te versturen stukken. Zoals ook in dat vonnis is overwogen, kunnen de redenen die werkneemster hiervoor heeft opgegeven (de

plakstrip van de envelop of de adressticker was niet goed) niet overtuigen. Het verweer van werknemster dat zij uit de aard van haar functie veelvuldig te maken had met vertrouwelijke post, doet niet af aan het laakbare van haar gedragingen. Werknemeester heeft hiermee blijk gegeven niet integer te handelen. Dat kan ook worden afgeleid uit de omstandigheid dat zij de zakelijk verkregen spaarpunten voor reizen van medewerkers van werkgever heeft gebruikt voor de aanschaf van privéproducten. Herplaatsing van werknemster ligt niet in de rede. Werknemeester heeft zodanig verwijtbaar gehandeld dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemster. Werknemeester heeft geen recht op de transitievergoeding. Nu in het kortgedingvonnis is geoordeeld dat de gedragingen van werknemster het ontslag op staande voet niet kunnen dragen, kan werkgever geen aanspraak maken op gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW. Deze (neven)vordering wordt afgewezen. Ten aanzien van de vordering tot betaling van € 810 is de kantonrechter van oordeel dat deze wel toewijsbaar is. Zoals hiervoor reeds is overwogen was het werknemster niet toegestaan zakelijk verkregen spaarpunten te gebruiken voor de aanschaf van privéproducten. Werknemeester dient dit bedrag, waarvan de hoogte overigens niet wordt betwist, dan ook terug te betalen aan werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:9910

Zaaknummer: 4342486 / AO VERZ 15-214

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: J.P. Dikker en E.D. van Tellingen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW