

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Toewijzing ontbinding (g-grond). Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door recherchebureau in te schakelen, terwijl zij zelf met werknemer in gesprek had moeten blijven om zodoende te trachten geschaad vertrouwen te herstellen. Billijke vergoeding (€ 90.000) toegewezen.

Werknemer is op 20 juni 1988 in dienst getreden van werkgeefster, laatstelijk in de functie van manager IT support. Binnen de organisatie van werkgeefster geldt een regeling dat werknemers eenmaal per twee jaar een nieuwe mobiele telefoon mogen aanvragen.

Werknemer was in dat kader in het bezit van een Samsung S4. Op enig moment heeft werknemer met KPN, een relatie van werkgeefster, afgesproken dat hij (tevens) een Samsung S6 als (kosteloos) demotoestel zou krijgen. Zodra werkgeefster hiervan op de hoogte geraakt vindt een aantal gesprekken met werknemer plaats. Werknemer erkent dat hij fout heeft gehandeld en hem hangt een officiële waarschuwing boven het hoofd. Vervolgens heeft werkgeefster een recherchebureau ingeschakeld. Werkgeefster heeft werknemer op 13 oktober 2015 laten weten dat werknemer in strijd met de geldende gedragsregels heeft gehandeld door de Samsung S6 uit handen van KPN aan te nemen en dat hij een officiële waarschuwing ontvangt. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen van werknemer en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt, voor zover de kantonrechter overgaat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer om toekenning van een ontbindingsvergoeding van € 305.074,50 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de gedragsregels door twee telefoons (een Samsung S6 en een Samsung S4) aan te nemen van een relatie van werkgeefster, zonder zijn leidinggevende daarvan op de hoogte te stellen, dan wel zonder de gebruikelijke procedure te bewandelen. Hoewel werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, is de kantonrechter van oordeel dat dit verwijtbaar handelen niet dermate ernstig is dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Mede gelet op de onberispelijke staat van dienst en een 28-jarig dienstverband, is geenszins aannemelijk geworden dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in deze omstandigheden de enige optie is. Integendeel, ook werkgeefster was van mening dat een disciplinaire maatregel passend was. Zij heeft werknemer immers op 13 oktober 2014 een formele waarschuwing gegeven. Alles afwegende is de kantonrechter van oordeel dat het verwijtbaar handelen van werknemer ten

aanzien van de twee telefoons niet zodanig ernstig is dat daarom de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. Uit de stellingen van partijen en hun verklaringen ter zitting leidt de kantonrechter af dat beide partijen het erover eens zijn dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. Voldoende aannemelijk is geworden dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord, zodat herplaatsing niet in de rede ligt. De kantonrechter zal daarom het ontbindingsverzoek op de subsidiaire grondslag (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW) toewijzen, onder toekenning van de transitievergoeding.

Voor wat betreft de gevorderde billijke vergoeding - op grond van artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW - overweegt de kantonrechter als volgt. Niet valt in te zien waarom werkgeefster begin oktober 2015 besloot om een recherchebureau in te schakelen. Op dat moment stond immers reeds vast dat werknemer de procedureregels ten aanzien van de S4 en de S6 niet correct had nageleefd. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de beslissing om over te gaan tot het inschakelen van een recherchebureau - met alle gevolgen van dien voor de arbeidsrelatie - enkel was gebaseerd op wantrouwen van de zijde van werkgeefster richting werknemer. Gelet op zijn onberispelijke staat van dienst en een trouw dienstverband van 28 jaar, had van werkgeefster mogen worden verwacht dat zij zelf met werknemer in gesprek was gebleven en had getracht om een mogelijk geschaad vertrouwen in werknemer te herstellen. Een en ander levert ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op, zodat een billijke vergoeding zal worden toegewezen. Alle omstandigheden van het geval afwegende (waaronder het gegeven dat het brutoloon van werknemer ongeveer twee keer zo hoog is als het maximumdagloon voor de WW-uitkering) stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 90.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:1534

Zaaknummer: 4664808

Rechters: M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: J.E. van der Wolf en I.R.M. Goedings

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