

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Hof beëindigt arbeidsovereenkomst alsnog op de e-grond. Werknemer heeft het bedrijfsprotocol met betrekking tot het uitvoeren van privéklussen tijdens werktijd overtreden. Toekenning transitievergoeding, geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1989 in dienst getreden van werkgever. Werkgever heeft werknemer er in de periode 2008-2015 een aantal malen op aangesproken dat hij onderdelen voor privéklussen in strijd met de regels bestelde via het bedrijfsaccount van werkgever bij Cartal en dat hij olie en gebruikt materiaal niet tijdig afrekende. Begin 2016 heeft werkgever een bedrijfsprotocol opgesteld waarin de regels die golden voor privéklussen zijn aangescherpt. Dit bedrijfsprotocol is op 17 februari 2016 door alle medewerkers van werkgever, onder wie werknemer, voor gelezen, gezien en akkoord ondertekend. Op 12 mei 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de directeur van werkgever, haar financieel adviseur Y en werknemer. Daarbij is namens werkgever het vermoeden geuit dat werknemer in strijd met de regels voor zijn privéklussen gebruik maakte van materialen uit het magazijn en dat werknemer een aantal kosten van privéklussen niet had afgerekend. Vervolgens is werknemer op 27 mei 2016 door werkgever op non-actief gesteld in afwachting van nader onderzoek naar verduistering dan wel malversaties. In een kortgedingprocedure heeft de kantonrechter werkgever veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden als medewerker werkplaats, met dien verstande dat het werknemer niet was toegestaan privéklussen zoals bedoeld in het bedrijfsprotocol uit te voeren. Werknemer heeft zijn werkzaamheden op 6 juli 2016 hervat. Bij verzoekschrift gedateerd 17 juni 2016 heeft werkgever de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Tegen deze beslissing komt werkgever met acht grieven op. Werkgever verzoekt het hof in haar beroepsschrift de arbeidsovereenkomst tussen partijen alsnog te beëindigen *primair* op de grond dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld (e-grond) met bepaling dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding ten laste van werkgever en *subsidiar* op de grond dat de arbeidsrelatie tussen partijen is verstoord (g-grond).

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer door zich stelselmatig niet aan het protocol te houden zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden

gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer is doorgedaan met het bestellen van materiaal voor privéklussen nadat werkgever ten behoeve van die bestellingen een aparte rekening bij de leverancier van onderdelen had geopend, waarop dezelfde korting werd verkregen als op de bedrijfsrekening en nadat het bestellen op de wijze waarop werknemer dat deed in het begin 2016 ingevoerde bedrijfsprotocol uitdrukkelijk was verboden. Werknemer heeft niet betwist dat hij, hoewel in het bedrijfsprotocol was bepaald dat privéklussen wekelijks moesten worden afgerekend, ook na invoering daarvan die klussen niet wekelijks heeft afgerekend. Anders dan de kantonrechter, is het hof van oordeel dat van werknemer strikte naleving van het bedrijfsprotocol kon worden verwacht en dat de problemen ter zake van het naleven van de regels niet zijn opgelost door het verbod aan werknemer verder nog privéklussen uit te voeren. Het hof zal de arbeidsovereenkomst alsnog beëindigen met ingang van 1 oktober 2017. Werknemer heeft (in voorwaardelijk incidenteel appel) verzocht hem in geval van ontbinding de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 125.000, bruto toe te kennen. Het hof volgt werknemer niet in zijn stelling dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Het verzoek in voorwaardelijk incidenteel appel de transitievergoeding toe te kennen is toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:3374

Zaaknummer: 200.204.233/01

Rechters: D. Kingma, A.M.A. Verscheure en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: L.N. Hermes en A.J. Butter

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW