

RECHTSPRAAK

# Werknemer/AkzoNobel Industrial Chemicals B.V.

***Kantonrechter heeft arbeidsovereenkomst ten onrechte ontbonden op de e-grond, nu niet is komen vast te staan dat werknemer bij AkzoNobel opzettelijk storingen heeft veroorzaakt. Verzoek billijke vergoeding in plaats van herstel toegewezen.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2012 in dienst getreden bij AkzoNobel. Vanaf 30 mei 2016 is op verzoek van de directie van AkzoNobel door een intern onderzoeksteam een onderzoek verricht naar de stroomstoringen bij de afdeling Salt Specialties. Het team heeft vervolgens de storingen op 6 juni 2016, 15 juni 2016, 4 juli 2016 en de storingen van 12, 14, 15 en 16 september 2016 onderzocht. De conclusie van het onderzoeksteam in het rapport luidt: 'De oorzaken van de onderzochte stroomstoringen zijn niet technisch maar werden veroorzaakt door opzet.' Hoffmann Bedrijfsrecherche (hierna: Hoffmann) heeft in opdracht van AkzoNobel een onderzoek uitgevoerd naar aanleiding van een aantal spanningsonderbrekingen die bij Salt Specialties vanaf januari 2016 zijn opgetreden waardoor een gedeelte van de zoutproductie en zoutverwerking stil kwam te liggen. Bij brief van 21 september 2016 deelt AkzoNobel werknemer mee dat hij naar aanleiding van zijn verklaringen tegenover Hoffmann met ingang van 19 september 2016 vrijgesteld is van werkzaamheden. De kantonrechter heeft getuigen gehoord en bij eindbeschikking geoordeeld dat AkzoNobel in de bewijslevering is geslaagd en dat het handelen van werknemer zowel onrechtmatig ex artikel 6:162 BW als opzettelijk of bewust roekeloos ex artikel 7:661 BW is. De arbeidsovereenkomst is ontbonden met ingang van 1 juni 2017, de verzochte verklaring voor recht is toegewezen en de vordering tot schadevergoeding is verwezen naar een schadestaatprocedure.

*Oordeel*

*Ontbinding arbeidsovereenkomst*

De grieven richten zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat AkzoNobel geslaagd is te bewijzen dat werknemer de storingen van 15 juni 2016, 4 juli 2016 en 16 september 2016 opzettelijk heeft veroorzaakt. Uit het aangevoerde volgt dat van de feitelijke handelingen die AkzoNobel aan haar verwijten ten grondslag legt geen (rechtstreeks) bewijs voorhanden is. Wat resteert zijn omliggende waarnemingen of omstandigheden, waaruit AkzoNobel de

conclusie trekt dat het niet anders kan dan dat werknemer die handelingen heeft gepleegd. Het hof deelt die conclusie niet.

Voorts overweegt het hof dat het onderzoeksrapport niet is opgemaakt door onafhankelijke deskundigen, maar door medewerkers van AkzoNobel zelf, die ook verantwoordelijk zijn voor de continuïteit van het bedrijfsproces in de fabriek. Vervolgens heeft AkzoNobel Hoffmann in de arm genomen om nader onderzoek te doen. In de periode tot en met september 2016 heeft dit cameraonderzoek (kennelijk) slechts één bruikbare beeldopname opgeleverd waarop werknemer is waargenomen, te weten de opname van 16 september 2016. Zoals hiervoor is overwogen is op die opname het feitelijk handelen dat werknemer wordt verweten niet waar te nemen. Bovendien onderschrijven de tijdstippen waarop de storing zich heeft voorgedaan en die waarop werknemer blijkens de camerabeelden bij de installatie is geweest de beschuldiging niet. Naar het oordeel van het hof is, gelet op het voorgaande, in rechte onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer de storingen opzettelijk heeft veroorzaakt. Voor een nadere bewijsopdracht aan AkzoNobel ziet het hof geen aanleiding. Het voorgaande brengt mee dat van verwijtbaar handelen geen sprake is en dat de kantonrechter ten onrechte de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW heeft ontbonden. De tegen dat oordeel van de kantonrechter gerichte grieven I tot en met VIII slagen. In grief IX stelt werknemer dat de kantonrechter ten onrechte het handelen van werknemer zowel onrechtmatig ex artikel 6:162 BW als opzettelijk of bewust roekeloos ex artikel 7:661 BW heeft geacht en dat de gevraagde verklaring voor recht en de verwijzing naar de schadestaatprocedure ten onrechte zijn toegewezen. Het hof verwijst naar hetgeen hiervoor is overwogen. Onrechtmatig respectievelijk opzettelijk of bewust roekeloos handelen van werknemer is niet komen vast te staan. De daarop gebaseerde vorderingen moeten daarom worden afgewezen. Gelet op de devolutieve werking van het hoger beroep heeft het hof vervolgens te beoordelen of het ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g respectievelijk artikel 7:669 lid 3 sub h BW toewijsbaar is. Nu AkzoNobel geen andere feiten of omstandigheden aanvoert die zelfstandig, dus los van de aan werknemer verweten gedragingen, de conclusie rechtvaardigen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, respectievelijk een situatie waarin van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, is het verzoek ook op deze gronden niet toewijsbaar.

#### *Billijke vergoeding en transitievergoeding*

Werknemer verzoekt in hoger beroep geen herstel van de arbeidsovereenkomst, maar in plaats daarvan om een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW. Nu geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer heeft hij aanspraak op de transitievergoeding.

Naar het oordeel van het hof is aannemelijk dat het dienstverband bij gebreke van een ontbindingsverzoek van AkzoNobel zou hebben voortgeduurd. Onbetwist is dat werknemer tijdens zijn dienstverband goed functioneerde. Aannemelijk is dat werknemer enige inkomens- en pensioenschade lijdt. Daarnaast zal het hof in de billijke vergoeding betrekken

het salaris over de periode 1 juni 2016 tot 1 september 2016, zijnde afgerond € 10.000 bruto. Werknemer heeft onvoldoende toegelicht dat sprake is van aantasting in de persoon als bedoeld in artikel 6:106 lid 1 sub b BW, zodat het hof voor toekenning van immateriële schade geen aanleiding ziet. Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding neemt het hof daarnaast in aanmerking de omstandigheid dat AkzoNobel heeft toegezegd dat zij de door haar betaalde studiekosten van het eerste jaar (ca € 2.000) niet op werknemer zal verhalen en dat hij aanspraak heeft op de transitievergoeding. Gelet op alle omstandigheden van het geval, waaronder de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen, wordt de billijke vergoeding gesteld op € 13.000 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 14-03-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2018:2480

**Zaaknummer:** 200.222.289

**Rechters:** I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en E.A.F. Hillen

**Advocaten:** M.B. van Voorthuizen en E. Boerma

**Wetsartikelen:** 6:162 BW, 7:661 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW en 7:683 lid 3 BW