

RECHTSPRAAK

Mitel Netherlands B.V./werknemer

Ontbinding e-grond: werknemer overtreedt gedragscode door – zonder toestemming – zakenpartner van werkgever (extra) korting te geven en heeft daarover geen openheid van zaken gegeven.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2006 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Mitel Netherlands B.V., laatstelijk als Territory Channel Account Manager (hierna: CAM). In die functie is hij verantwoordelijk voor de communicatie met en het behartigen van de belangen van een cliënt van Mitel, te weten: Zetacom B.V. (hierna: Zetacom). Mitel handhaaft een zogeheten 'Authorization Level Policy' (hierna: ALP), waarin (kort gezegd) is opgenomen dat het aangaan van elke financiële verplichting op een passend niveau wordt beoordeeld en geen verplichtingen mogen worden aangegaan, voordat daarvoor een machtig is verleend. Verder geldt binnen Mitel een Code of Business Conduct-richtlijn (hierna: CBC), waarin onder meer staat vermeld dat medewerkers altijd om advies moeten vragen wanneer zij niet zeker zijn van hun zaak. In 2013/2014 hebben Mitel en Zetacom gezamenlijk een opdracht uitgevoerd, waarbij problemen zijn opgetreden. Deze problemen zijn uiteindelijk opgelost door middel van het verlenen van kortingen tot een bedrag van € 120.000 aan Zetacom. In augustus 2017 heeft werknemer, zonder daarvoor toestemming te hebben gekregen, Zetacom een extra korting gegeven van respectievelijk € 75.000 en € 70.000. Op 4 oktober 2017 heeft werknemer dit aan zijn leidinggevenden medegedeeld. Daaropvolgend is werknemer geschorst. Mitel verzoekt thans ontbinding op de e-grond, vordert schadevergoeding uit hoofde van artikel 7:661 BW. Werknemer verzoekt een transitievergoeding.

Oordeel

Ontbinding e-grond

In de eerste plaats wordt geoordeeld dat werknemer de CBC en de ALP heeft overtreden door de inhoud van de met Zetacom gevoerde gesprekken, waarin onder andere prijsafspraken zijn gemaakt en korting is gegeven, bewust niet met zijn leidinggevenden te delen. Vast is komen te staan dat Mitel pas in oktober 2017 bekend is geworden met de extra kortingen, terwijl werknemer op 26 juni 2017 reeds aan zijn leidinggevenden heeft laten weten dat hij met Zetacom 'aan het schakelen' was. Het had op de weg van werknemer gelegen om op dat moment volledige openheid van zaken te geven.

De tweede vraag is of werknemer bevoegd was aan Zetacom extra korting te geven. Deze vraag wordt ontkennend beantwoord. In het onderhavige geval is namelijk komen vast te staan dat werknemer geen toestemming van zijn leidinggevenden heeft gekregen om de korting te verlenen. De door werknemer aan Zetacom verleende (extra) korting, is derhalve niet gebaseerd op een daartoe strekkende bevoegdheid. De stelling van werknemer dat hij altijd goedkeurig kreeg als hij daarom vroeg, leidt niet tot een ander oordeel. Bovendien is op basis van de in het verleden gekregen toestemmingen evenmin gebleken dat werknemer zelfstandig (extra) kortingen mocht verlenen. Verder oordeelt de kantonrechter dat werknemer (enerzijds) onvoldoende duidelijk heeft gemaakt waarom hij Zetacom in haar stellingen ter zake van de verleende korting heeft gevolgd zonder enige vorm van consultatie, afstemming of goedkeuring binnen zijn eigen bedrijf, terwijl (anderzijds) de aard van de onderhavige situatie juist meer dan ooit noopte tot het vragen van goedkeuring en afstemming. Met inachtneming van de hiervoor beschreven feiten en omstandigheden oordeelt de kantonrechter dan ook dat het ontbindingsverzoek op de e-grond wordt ingewilligd. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 31 mei 2018 (art. 7:671b lid 8 onderdeel a BW).

Werknemersaansprakelijkheid ex artikel 7:661 BW

Onder verwijzing naar het bepaalde in artikel 7:661 BW is de kantonrechter van oordeel dat de door Mitel geleden schade niet het gevolg is van opzet, in de zin van een vooropgezet plan om Mitel schade te berokkenen, dan wel van bewust roekeloos handelen van werknemer. Onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer zich onmiddellijk voorafgaand aan het doen van de toezeggingen daadwerkelijk bewust was van het feit dat die toezeggingen tot schade aan de zijde van Mitel zou kunnen leiden. Aangenomen wordt dat werknemer de gevolgen van zijn toezegging pas later is gaan realiseren. De door Mitel gevorderde schadevergoeding wordt derhalve afgewezen.

Transitievergoeding

Hoewel in het onderhavige geval sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, oordeelt de kantonrechter dat van ernstig verwijtbaar handelen niet kan worden gesproken. Dit brengt met zich dat werknemer aanspraak maakt op een transitievergoeding ten bedrage van € 88.892.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:1871

Zaaknummer: 6559820 UE VERZ 18-4 mc/936

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: P. Caris en M.A. Huisman

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW en 7:671b lid 8 onderdeel a