

RECHTSPRAAK

# Koninklijke Vereniging OnderhoudNL/werknemer

***De werknemer die tijdens werktijd structureel privéactiviteiten verricht voor zijn eigen bedrijf handelt (ernstig) verwijtbaar. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en kent desondanks een gedeeltelijke transitievergoeding toe.***

## *Feiten*

Koninklijke Vereniging OnderhoudNL (hierna: KVO) houdt zich bezig met de behartiging van de belangen van ondernemers die werkzaam zijn op het gebied van onderhoud, renovatie, restauratie en isolatie van gebouwen. Werknemer is sinds 1992 bij KVO in dienst en was gedurende vele jaren verantwoordelijk voor de ICT. Het dienstverband tussen partijen is niet steeds vlekkeloos verlopen. KVO had kritiek op onder meer de werkhouding van werknemer en de verantwoording van bestede uren. Werknemer drijft vanaf 2009 een eigen webshop. In 2018 is bij KVO de verdenking gerezen dat werknemer privéactiviteiten verricht tijdens werktijd (onder meer het downloaden van illegale bestanden). Na een eerste oriënterend onderzoek heeft Hoffmann Bedrijfsrecherche in opdracht van KVO daar onderzoek naar gedaan en geconcludeerd dat werknemer regelmatig tijdens werktijd privéactiviteiten verricht. KVO heeft werknemer op 15 november 2018 op non-actief gesteld. KVO verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de e-grond.

## *Oordeel*

Op grond van hetgeen partijen hebben aangevoerd, het onderzoeksrapport van Hoffmann Bedrijfsrecherche en de bij dat rapport behorende bijlagen is voldoende aannemelijk dat werknemer tijdens werktijd privéactiviteiten heeft verricht voor zijn eigen webshop. De hoofdverplichting van de werknemer is het verrichten van de bedongen arbeid gedurende de overeengekomen werktijd. Indien die verplichting structureel niet wordt nagekomen, handelt de werknemer verwijtbaar. Indien de werknemer een (management)functie heeft waarin hij zijn werkzaamheden min of meer zelfstandig uitvoert, zodanig dat zijn werkgever daarop niet steeds de controle heeft, moet de werkgever er onvoorwaardelijk op kunnen vertrouwen dat zijn werknemer die verplichting steeds nakomt en gedurende werktijd niet meer tijd besteedt aan privé, dan de tijd die nodig is. Van de werkgever kan in een dergelijk geval niet worden verlangd dat hij zijn werknemer er regelmatig op wijst of ervoor waarschuwt dat hij zijn werktijd aan de bedongen arbeid heeft te besteden – en niet aan het eigen bedrijf. Indien de

werknemer het vertrouwen dat de werkgever in hem moet kunnen hebben, beschaamt doordat hij structureel een meer dan marginaal deel van zijn werktijd niet aan de bedongen arbeid besteedt, is sprake van zodanig verwijtbaar handelen, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren. Nu voldoende aannemelijk is dat werknemer in de periode meer dan een marginaal deel van zijn werktijd niet aan de bedongen arbeid heeft besteed, moet het ontbindingsverzoek worden toegewezen. Daarbij speelt ook een rol dat werknemer, die gelet op zijn ICT-taken bij KVO moet weten wat de risico's zijn, de integriteit van het ICT-systeem van KVO potentieel in gevaar heeft gebracht door het downloaden van illegale bestanden. De kantonrechter overweegt vervolgens aan de hand van diverse omstandigheden dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bij de vraag of werknemer recht heeft op de transitievergoeding wordt in aanmerking genomen dat werknemer kennelijk niet steeds de nodige tijd aan zijn arbeid heeft besteed, maar dat de kwaliteit van zijn werk in de afgelopen jaren inhoudelijk goed is geweest, terwijl er gedurende zijn dienstverband lange periodes zijn geweest waarin zijn handelen geen aanleiding tot klachten heeft gegeven. In aanmerking wordt verder genomen dat niet onaannemelijk is dat werknemer, gelet op zijn leeftijd, op de arbeidsmarkt geen makkelijke positie zal hebben. Deze omstandigheden leiden tot de conclusie dat werknemer in redelijkheid aanspraak kan maken op een deel van de transitievergoeding. De kantonrechter ontbindt derhalve de arbeidsovereenkomst en verklaart voor recht dat werknemer recht heeft op een gedeelte van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-03-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:2659

**Zaaknummer:** 7475648 EJ19-80309

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** E.L. Pasma en M. Hofman-Kremer

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW