

RECHTSPRAAK

werknemer/Donkergroen B.V.

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door herhaaldelijk privéwerkzaamheden van een zakelijke relatie te boeken als zakelijk project. Niet aannemelijk is dat dit handelen past bij de bedrijfscultuur van werkgever of conform instructies was. Geen transitievergoeding (hardheidsclausule), geen opzegtermijn.

Feiten

Werknemer is in 1992 in dienst getreden bij Donkergroen B.V. (hierna: Donkergroen). Donkergroen is een groenvoorzieningsbedrijf met 17 locaties verdeeld over Nederland en België. Als projectleider was werknemer volledig verantwoordelijk voor de projecten die hij onder zich had. Dit betekende dat de werknemer belast was met de projectuitvoering en projectvoortgang, de administratieve afhandeling, de facturatie en de contacten met de klant. Woningcorporatie Stichting Nijestee (hierna: Nijestee) is een van de zakenrelaties van Donkergroen. In het kader van zijn functie heeft werknemer al vele jaren een zakelijke relatie met de heer B, in dienst bij Nijestee. Omdat de heer B voornemens was een veranda te bouwen bij zijn woning heeft hij aan werknemer gevraagd of deze een leverancier wist. Werknemer heeft hem doorverwezen naar een Houtbouw & Handelonderneming. Leverancier C heeft vervolgens de veranda bij de woning van de heer gebouwd. Leverancier C heeft op 16 januari 2018 de factuur voor de werkzaamheden aangaande de veranda op naam gesteld van Donkergroen met daarbij de omschrijving 'Geleverd schuttings project Godekenheerd'. Deze factuur is vervolgens door werknemer geaccordeerd. Verder heeft werknemer op de factuur het projectnummer 05699-119 genoteerd. Werknemer heeft de factuur vervolgens intern doorgeleid ten behoeve van de betaling daarvan. Op 9 februari 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de directeur P&O en het Hoofd Personeelszaken. Van dit gesprek is een verslag gemaakt dat Donkergroen aan werknemer heeft toegestuurd. De directeur P&O heeft later op die dag telefonisch aan werknemer medegedeeld dat hij voor de duur van het onderzoek op non-actief wordt gesteld. Bij brief van 21 februari 2018 heeft Donkergroen werknemer de conclusies van het onderzoek doen toekomen. Hieruit blijkt onder meer dat volgens Donkergroen sprake is van herhaaldelijk ernstig verwijtbaar handelen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de e-grond ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding en zonder inachtneming van een opzegtermijn. Het hoger beroep richt zich in essentie op het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen bij werknemer.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer zich aan verwijtbaar handelen heeft schuldig gemaakt en dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht op die grond is ontbonden. Noch het volgens werknemer niet doorbelasten ('opplussen' van facturen) aan Nijestee noch het volgens hem door de heer B juist wel betalen van de voor hem uitgevoerde werkzaamheden levert een ondersteuning op van de door werknemer gestelde bestaande bedrijfscultuur of instructies. Werknemer heeft er ook geen deugdelijke verklaring voor kunnen geven waarom bij de gestelde bedrijfscultuur en instructies hij de werkzaamheden en kosten voor de heer B in privé in de administratie van Donkergroen heeft verhuld en op naam van Nijestee heeft gesteld. Werknemer heeft daarnaast ook geen andere contactpersonen of opdrachtgever kunnen noemen ten aanzien waarvan op dezelfde manier is gehandeld. Bij dit alles geldt dat voor de gestelde (terug)betalingen door de heer B aan Donkergroen nog geen begin van aannemelijkheid is. Het is veeleer aannemelijk dat werknemer met zijn handelwijze de bedoeling had de heer B op oneigenlijke manieren te bevoordelen ten koste van Donkergroen en/of ten koste van Nijestee. De leeftijd van werknemer ten tijde van het ontslag, de door hem gestelde slechte kansen op de arbeidsmarkt – welke slechte kansen moeten worden gerelativeerd gezien zijn aansluitende dienstverband bij BossSchop Groenbeheer – de omstandigheid dat hij voor het overige naar voldoende tevredenheid heeft gefunctioneerd bij Donkergroen en de (financiële) gevolgen die het ontslag voor hem in de privésfeer heeft, zijn, in het licht van het ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werknemer, van onvoldoende gewicht om te oordelen dat het geheel of gedeeltelijk niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het beroep op de hardheidsclausule faalt daardoor. Tevens heeft de kantonrechter terecht geen opzegtermijn in acht genomen en komt werknemer geen billijke vergoeding toe.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:3011

Zaaknummer: 200.247.176/01

Rechters: W.F. Boele, J.H. Kuiper en W.C. Haasnoot

Advocaten: M. Walvius en A. Elgersma

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW