

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond toegewezen vanwege het aannemen van smeergeld en het misbruiken van zakelijke (communicatie)middelen. Werknemer heeft de integriteitsregels geschonden en het zero tolerance-beleid van werkgever is gerechtvaardigd. Transitievergoeding afgewezen omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer.

Feiten

Werknemer is op 23 juni 1980 in dienst getreden bij PostNL Pakketten Benelux B.V. (hierna: PostNL). Zowel in de arbeidsovereenkomst als in de cao voor PostNL 2019-2020 is een bepaling voor nevenwerkzaamheden opgenomen. PostNL hanteert verder een gedragslijn en Business Principles. In 2014 heeft PostNL Security een grootscheeps integriteitsonderzoek uitgevoerd naar aanleiding van signalen dat medewerkers geld, goederen en/of diensten zouden ontvangen van leveranciers. Als tegenprestatie zouden de betreffende partijen een voorkeursbehandeling hebben gekregen. Tientallen medewerkers zijn toen gehoord. Enkele medewerkers, onder wie werknemer, werden vanwege hun bijzonder integriteitsgevoelige positie tijdens dit onderzoek ook vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Tijdens dit onderzoek toonde werknemer zich onkreukbaar. Eind augustus 2019 en in september 2019 zijn over de huidige afdeling van werknemer meldingen over corruptie binnengekomen bij PostNL. Daarop is PostNL Security een onderzoek daarnaar begonnen. Het definitieve rapport is op 25 februari 2020 opgesteld. Werknemer heeft samen met een aantal transportbedrijven een project opgezet in Somalië zonder PostNL hierin te kennen. Werknemer zou daartoe gebruikte PostNL-brievenbussen leveren. Werknemer heeft zich in Somalië bij officiële gesprekken voorgedaan als medewerker van PostNL of als CEO van het transportbedrijf. Naar aanleiding hiervan is werknemer op 9 december 2019 voor de duur van het onderzoek op non-actief gesteld. PostNL verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond of g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door PostNL naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op de e-grond op. Werknemer heeft een integriteitsgevoelige functie en aan medewerkers met een leidinggevende en integriteitsgevoelige functie worden hogere eisen gesteld dan aan een gemiddelde werknemer. Het handelen van werknemer laat zich, gezien het aannemen van smeergeld, het laten uitvoeren van een verbouwing van zijn woning door een zakelijke relatie en het

misbruiken van communicatiemiddelen van PostNL, zonder meer aanmerken als ernstig verwijtbaar. Hoewel de gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor werknemer zeer ingrijpend zijn, is een beëindiging van het dienstverband gerechtvaardigd. De leeftijd, de duur van het dienstverband en de wijze waarop werknemer dat tot 2018 heeft vervuld wegen niet op tegen de ernst van de hem verweten gedragingen. PostNL stelt zich terecht op het standpunt dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt omdat er door zijn verwijtbaar handelen onvoldoende vertrouwen is voor een integer handelen in de toekomst. Dat PostNL een strikt zero tolerance-beleid hanteert en dat er geen aanleiding is om daarop voor werknemer een uitzondering te maken, zeker gelet op de voorbeeldfunctie die hij heeft, is alleszins begrijpelijk en gerechtvaardigd. De conclusie is dat het verzoek van PostNL zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het verzoek van werknemer om alsnog een transitievergoeding toe te wijzen wordt afgewezen, omdat het niet toewijzen gezien de omstandigheden niet onaanvaardbaar is.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:2704

Zaaknummer: 8356189 \ EJ VERZ 20-114

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: mr. dr. J.H. Even

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW