

RECHTSPRAAK

Werknemer die illegale parkeerplaatsen van werkgever verhuurt en de inkomsten gebruikt voor bedrijfsetentjes wordt ontslagen wegens ernstig verwijtbaar handelen, zodat hij ook geen aanspraak maakt op de transitievergoeding. De onderzoekskosten is hij niet verschuldigd.*Feiten*

Werknemer is op 8 januari 2014 in dienst getreden bij Global Integrated Technology B.V. (hierna: GIT) in de functie van Business Development Director. Eind januari 2015 is er contact geweest tussen een medewerker van GIT en vertegenwoordigers van bedrijf X over de verhuur van tien parkeerplaatsen door GIT. Op 13 september 2015 stuurt een medewerker van GIT een e-mail aan onder meer werknemer met het verzoek van bedrijf X om parkeerplaatsen te huren. Op 16 februari 2015 stuurt werknemer bericht dat tien parkeerplaatsen akkoord is. In een e-mail van 27 februari 2015 bericht een medewerker van GIT aan werknemer: "We will save the money from carpark into this box that will use for our employees welphare, like having dinner together each two months. I will make that rental agreement for bedrijf X." De huurovereenkomst is op 1 maart 2015 ondertekend door werknemer. Werknemer heeft uitnodigingen gestuurd aan het personeel van GIT om deel te nemen aan "company's dinners" op onder meer 15 december 2015, 16 juni 2016 en 10 augustus 2017. GIT heeft geen budget beschikbaar gesteld voor deze diners en er zijn hiervan geen facturen in haar administratie terug te vinden. Een assistent van de directeur van GIT uit Taiwan heeft eind 2018 vragen gesteld aan werknemer over een gerucht dat er illegaal parkeerplaatsen zouden worden verhuurd. Werknemer heeft dit ontkend. Op 9 januari 2019 zegt werknemer de huurovereenkomst met bedrijf X op. Tijdens de vakantie van werknemer in 2021 heeft zich, anoniem, een ex-medewerker van GIT bij GIT gemeld die heeft aangegeven dat werknemer illegaal parkeerplaatsen heeft verhuurd. De HR-manager van GIT is vervolgens begonnen met een intern onderzoek. Op 30 juli 2021 heeft werknemer schriftelijk de beschuldigingen ontkend. GIT verzoekt de arbeidsovereenkomst per de vroegst mogelijke datum te ontbinden zonder toekenning van enige vergoeding en werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van €16.950.

Oordeel

Vast staat dat werknemer de huurovereenkomst heeft getekend. De stelling dat werknemer de overeenkomst per ongeluk heeft getekend, overtuigt niet. GIT heeft immers onbetwist gesteld dat alle overeenkomsten in Taiwan worden getekend. Ook heeft werknemer de overeenkomst niet alleen ondertekend, maar hij is ook zeer nauw betrokken geweest bij de totstandkoming

van de overeenkomst. Zo heeft hij onder meer zelf aangegeven waar de auto's precies geplaatst moesten worden. De e-mailwisseling (productie 32 en 33 van het verweerschrift) wordt door GIT betwist. Zij stelt dat deze niet is terug te vinden in haar archief. Wat daar ook van zij, vastgesteld kan worden dat (ook) na ondertekening van de overeenkomst werknemer uitvoering heeft gegeven aan de overeenkomst en de verhuur van de parkeerplaatsen aldus niet is stopgezet. Dit blijkt onder meer uit e-mailcorrespondentie van 21 december 2015 tussen een medewerker van GIT en werknemer waaruit volgt dat met instemming van werknemer het geldkistje in beheer wordt overgedragen aan een andere medewerker van GIT. Gelet hierop kan worden vastgesteld dat werknemer heeft onderhandeld over het verhuren van parkeerplaatsen, die niet hem toebehoren maar aan GIT en dat hij daarover afspraken heeft gemaakt. Hij heeft deze afspraken zonder toestemming van de bevoegde directie in Taiwan gemaakt. De huurovereenkomst heeft gedurende ten minste drie jaar bestaan. Hiervoor zijn contante inkomsten ontvangen. Over die contante inkomsten zijn geen facturen in de administratie opgenomen en er is geen belasting afgedragen. Werknemer bekleedt evenwel binnen GIT een belangrijke positie als de hoogste leidinggevende en intermediair voor alle contacten met de directie in Taiwan. Door aldus te handelen heeft werknemer jegens GIT verwijtbaar gehandeld. Nu sprake is van verwijtbaar handelen is herplaatsing niet aan de orde. Een en ander betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook sprake van ernstig verwijtbaar handelen zodat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. De vordering van GIT tot betaling van de onderzoekskosten wordt afgewezen, nu GIT niet heeft onderbouwd of toegelicht dat werknemer schade heeft toegebracht aan GIT als gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1130

Zaaknummer: 9486858 VZ VERZ 21-16161

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: S.O. Voogt

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