

RECHTSPRAAK

Werknemer (49 jaar) is in 2000 in dienst getreden van Pet-Power. In januari 2008 heeft werknemer melding gedaan bij de werkgever van frauduleuze handelingen door directeur productie. Pet-Power heeft een onderzoek gedaan naar de beschuldigen van werknemer, maar deze zijn niet komen vast te staan. Werknemer is ook niet geslaagd in het leveren van bewijs. Toch blijft werknemer volhouden dat de directeur productie frauduleuze handelingen verricht. Dit maakt volgens Pet-Power de arbeidsrelatie met werknemer onmogelijk. Nadat partijen een vruchtenloos mediationtraject hebben bewandeld, verzoekt Pet-Power thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat er geen vruchtbare arbeidsrelatie meer mogelijk is. Wel is de kantonrechter oordeel aan de ontbinding een vergoeding moet worden verbonden ten gunste van werknemer en dat bij de berekening daarvan de “oude” kantonrechttersformule als richtlijn moet dienen, met name nu het verzoekschrift op 25 november 2008 is ingediend toen die formule nog van kracht was. Dat er eerst nu een beslissing volgt kan daar niet aan afdoen. Beide partijen hebben er immers mee ingestemd om te proberen middels mediation tot een oplossing in de minne te komen. Met betrekking tot de hoogte oordeelt de kantonrechter het volgende. Pet Power acht thans een vergoeding niet langer op haar plaats, terwijl werknemer in zijn geval een vergoeding van € 84.996,84 bruto redelijk en billijk acht. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat er vóór 2008 niet of nauwelijks problemen waren met het functioneren van werknemer bij Pet Power. Volgens de kantonrechter heeft werknemer goede bedoelingen gehad met het melden van de vermeende fraude. Nu hij zijn vermoedens echter niet hard heeft kunnen maken, heeft hij de verkeerde “klok” geluid en is zijn arbeidsverhouding met Pet Power zozeer onder druk komen te staan, dat uiteindelijk een verdere vruchtbare samenwerking onmogelijk is geworden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer risico genomen en verloren, maar het gaat de kantonrechter te ver alle schuld van de verstoorde arbeidsrelatie bij werknemer te leggen, zeker nu in deze procedure niet gebleken is van een zelfstandig onderzoek van Pet Power naar handelen van directeur. Dat het plotselinge vertrek van directeur geheel geen verband zou houden met zijn doen en laten bij Pet Power en met de door werknemer genoemde malversaties staat voor de kantonrechter vooralsnog niet vast. Dat het aan de top van Pet Power heeft gerommeld, staat voor hem wel vast. Een bekend spreekwoord luidt immers “waar rook is, is vuur”. Een ontbindingsvergoeding van €48.500,00 bruto komt de kantonrechter redelijk en billijk voor. De kantonrechter ziet voorts geen aanleiding om bij de bepaling van de omvang van ontbindingvergoeding rekening te houden met de periode van op non actiestelling. Pet Power heeft daarvoor zelf gekozen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-04-2009

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2009:BI1633

Zaaknummer: 520213 az 08-295

Wetsartikelen: 7:685 BW