

RECHTSPRAAK

Zelfverrijking en fraude van werknemer levert ontbinding wegens dringende reden op, ondanks hoge leeftijd en lange staat van zeer goede dienst

Werknemer (57 jaar) is sinds 1967 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever, laatstelijk in de functie van 'verandermanager'. Sinds 2003 is er een gedragscode van kracht waarin onder meer staat opgenomen dat werknemers geen giften en relatiegeschenken zullen aannemen en zich professioneel en zakelijk zullen opstellen. Nadat er een vermoeden was gerezen dat op het niveau van met managementteam ongeregelde zaken zouden voordoen, heeft werkgever een onderzoek laten verrichten. Uit dit onderzoek is gebleken dat werknemer (samen met anderen) zich meermalen aan zelfverrijking en aanneming van goederen schuldig heeft gemaakt. Werkgever verzoekt daarom ontbinding zonder vergoeding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij per 1 september 2009 aanspraak zou kunnen maken op vroegpensioen en verzoekt daarom afwijzing van het ontbindingsverzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel heeft te gelden dat een zelfverrijking en een fraude als hier aan de orde een dringende reden oplevert in de zin van artikel 7:685 BW zodanig dat van werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling of in dit geval een dergelijke dringende reden kan worden aangenomen moeten echter alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij moeten worden betrokken de persoonlijke omstandigheden van de betreffende werknemer, zoals zijn leeftijd, de duur van het dienstverband, het overige functioneren en de gevolgen die het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor hem zou hebben. Volgens vaste rechtspraak kan, ook als de gevolgen ingrijpend zijn, een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de conclusie leiden dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken van zodanige (persoonlijke) omstandigheden dat in dit geval niet tot het aannemen van een dringende reden kan worden gekomen. Dat werknemer meer dan 40 jaar een smetteloos dienstverleden heeft en steeds naar behoren heeft gefunctioneerd doet hieraan niet af. Juist van een ervaren werknemer mag worden verwacht dat hij wist dat hetgeen hij deed niet door de beugel kan. Dat de onregelmatigheden slechts een beperkt schadebedrag hebben opgeleverd, doet evenmin ter zake. Wat de beëindigingsdatum betreft overweegt de rechter dat werknemer enkel de aanvulling tot 70% misloopt bij beëindiging voor 1 september 2009. Werknemer heeft sowieso aanspraak op zijn levensloopregeling en nadien op een VUT-regeling. Er zijn geen argumenten waarom werkgever ook nog eens een aanvulling zou moeten

betalen gezien de gedragingen van werknemer.

Volgt ontbinding wegens dringende reden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-06-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BJ6969

Zaaknummer: 454995 HA VERZ 09-210

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:677 BW