

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst wegens wederrechtelijk toe-eigenen van een telefoon van een leerling. Ernstig verwijtbaar handelen. Bewijslevering. Belang werkgever bij voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Werkneemster is in dienst in de functie assistent facilitaire dienst en is werkzaam op een school. Zij is op staande voet ontslagen, omdat zij zich een telefoon die toebehoorde aan een leerling van de school onrechtmatig zou hebben toegeëigend. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever kan, ondanks de mogelijkheid van hoger beroep, een belang hebben bij een voorwaardelijke ontbinding. Werkgeefster voert als redelijke grond ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster aan. Partijen verschillen op essentiële punten van mening over de toedracht van de feiten op 25 augustus 2015, de dag dat de telefoon van een leerling bij werkneemster thuis werd aangetroffen. De kantonrechter heeft besloten dat bewijslevering onontbeerlijk was. Zij heeft aan werkgeefster het bewijs opgedragen van de gestelde dringende reden. Er zijn zeven getuigen gehoord. Een van de getuigen heeft verklaard dat zij de applicatie ‘zoek mijn iPhone’ heeft geactiveerd om te achterhalen waar de zoekgeraakte telefoon van haar dochter zich bevond. Met haar dochter en buurman is zij naar de locatie gegaan die de applicatie aanwees, te weten de woning van werkneemster. Na eerst te hebben ontkend dat de telefoon zich in haar woning bevond, heeft zij (na een telefoongesprek met haar zoon) de telefoon uiteindelijk overhandigd. De zoon heeft ook een getuigenverklaring afgelegd. Hij heeft verklaard de telefoon te hebben gevonden en dat hij de telefoon bij een politiepost wilde afgeven. Voorts hebben nog een aantal andere getuigen een verklaring afgelegd. Geenszins is het ongebruikelijk dat getuigenverklaringen op details met elkaar in tegenspraak kunnen lijken te zijn. Juist daarom worden conclusies niet gebaseerd op een verklaring van één enkele getuige. Gelet op alle omstandigheden, wordt geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Dit is een redelijke grond voor ontbinding. Gelet op het oordeel in de procedure van werkneemster (AR 2016-0049) moet geconcludeerd worden dat de voorwaarde waaronder het verzoek is ingesteld niet is ingetreden. Het ontslag op staande voet is immers niet vernietigd.

Over de vraag of werkgeefster wel belang heeft bij het verzoek wordt in de literatuur verschillend gedacht. Enerzijds doet de gedachte opgeld dat een inhoudelijk andersluidende

beoordeling van het geschil in hoger beroep zich zal gaan vertalen in een billijke vergoeding, zodat het ontslag in stand zal blijven en de voorwaardelijke ontbinding geen toegevoegde waarde heeft. Anderzijds is dit geen wetmatigheid en blijft er de mogelijkheid dat alsdan de arbeidsovereenkomst wordt hersteld. Over de vraag of dit dan in een nieuwe arbeidsovereenkomst resulteert of dat dit moet worden gezien als een voortzetting van de oude wordt ook niet eensluidend gedacht. Al met al kan bij deze stand van zaken niet geconcludeerd worden dat werkgeefster geen enkel belang heeft of kan hebben bij haar verzoek. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 19 december 2015. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster, komt het verzoek van werkneemster strekkende tot toekenning van een billijke vergoeding alleen al om die reden niet voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-12-2015

Zaaknummer: 4535803 VZ VERZ 15-20371