

RECHTSPRAAK

werkneemster/KPN B.V.

Ontslag op staande voet wegens het door werkneemster laten doorvoeren van wijzigingen ten behoeve van abonnementen van bekenden en het gebruiken van lunchbonnen terwijl zij daar geen recht op had, is rechtsgeldig. Ernstig verwijtbaar handelen. Op voorwaardelijk tegenverzoek werkgever tot ontbinding wordt niet beslist, omdat voorwaarde niet is ingetreden.

Werkneemster is bij KPN in dienst in de functie van teamleider. Zij is op staande voet ontslagen wegens het door haar ondergeschikten laten doorvoeren van wijzigingen ten behoeve van abonnementen van bekenden en het gebruiken van lunchbonnen terwijl zij daar geen recht op had. Werkneemster beroept zich primair op de vernietigbaarheid van het ontslag, omdat volgens haar geen sprake is van een dringende reden. Subsidiair verzoekt werkneemster onder meer toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt bovendien om een voorlopige voorziening ex artikel 223 Rv te treffen voor de duur van het geding, daarin bestaande dat KPN wordt veroordeeld tot doorbetaling van loon en haar toe te laten tot haar gebruikelijke werkzaamheden. In de zaak van het tegenverzoek wordt door KPN verzocht de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster vervult als leidinggevende, met name wat betreft integriteitsaspecten, een voorbeeldfunctie. Uit de KPN-bedrijfs- en deelcodes blijkt dat het niet geoorloofd is om wijzigingen aan te brengen in de KPN-systemen ten behoeve van de werknemer zelf en diens bekenden. KPN besteedt veel aandacht aan deze codes. Zo dient iedere werknemer eenmaal per jaar een digitale cursus te volgen waarin op het belang van integer handelen wordt gewezen. Werkneemster heeft deze cursus recentelijk met goed gevolg afgelegd. Bovendien hanteert KPN een streng handhavingsbeleid bij overtredingen. Dit is bij de werknemers onder de aandacht gebracht in verschillende e-mails van KPN aan de werknemers. KPN heeft in 2014 afscheid genomen van een aantal werknemers die voornoemde integriteitsregel hebben overtreden. Werkneemster gold dus als een gewaarschuwd werknemer. Tegen deze achtergrond heeft werkneemster ernstig verwijtbaar gehandeld. Aan de hand van vier overgelegde verklaringen heeft KPN voldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster meermalen gebruik heeft gemaakt van lunchbonnen terwijl zij daarop geen recht had. Gelet op het voorgaande oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op

staande voet rechtsgeldig is. Het verzoek om vernietiging van het ontslag en toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt eveneens afgewezen op grond van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW. Hoewel een dringende reden niet per definitie samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Er bestaat ook geen reden om de transitievergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:673 lid 8 BW. Werkneemster had immers een voorbeeldfunctie binnen KPN en zij had op grond van eerdere voorvallen bij KPN redelijkerwijs kunnen weten dat KPN haar beleid strikt zou handhaven. Alle overige verzoeken worden eveneens afgewezen. Er is geen reden tot het treffen van een voorlopige voorziening ex artikel 223 Rv, nu in deze beschikking reeds een eindbeslissing wordt gegeven. Op het tegenverzoek van KPN hoeft niet te worden beslist, nu de voorwaarde waaronder het tegenverzoek is ingediend, niet is vervuld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2016:140

Zaaknummer: 4549555 \ EJ VERZ 15-643 en 4569221 \ EJ VERZ 15-663

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: H.M. Pajmans en A.A.T.M. de Jong

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW