

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek (e-grond). Werknemer wenst werkzaamheden voort te zetten en ziet af van mogelijkheid tot uitvoeren privéklussen op werkplaats (geschilpunt), zodat werkgeversbezwaren oplosbaar zijn. 26-jarig dienstverband. Werknemer heeft groot (financieel) belang bij voortzetting.

Werknemer is op 1 november 1989 in dienst getreden van werkgever, in de functie van medewerker werkplaats. Bij werkgever is het de werknemers toegestaan om buiten werktijd privéklussen te verrichten. Daarbij geldt het verbod om voor privéklussen onderdelen te bestellen via werkgever. Bij een werkplaatsbespreking in februari 2014 is werknemer er persoonlijk op aangesproken dat voornoemd verbod ook voor hem geldt. Begin 2016 heeft werkgever een bedrijfsprotocol opgesteld waarin de regels die gelden voor privéklussen zijn aangescherpt. In dit protocol is aangegeven dat een zerotolerancebeleid wordt gevoerd en overtreding zal leiden tot beëindiging van het dienstverband. In mei 2016 ontstaat het vermoeden dat werknemer voor zijn privéklussen gebruik maakt van materialen uit het magazijn. Ook is aan de orde gesteld dat hij een aantal kosten niet heeft afgerekend. Op 27 mei 2016 is werknemer op non-actief gesteld, teneinde nader onderzoek te doen naar verduistering dan wel malversaties. Op 30 mei 2016 heeft werknemer aan werkgever een bedrag betaald van € 745,86, zoals gespecificeerd op de privéklussenlijst. Thans verzoekt werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond). Werkgever voert hiertoe onder meer aan dat werknemer ook na invoering van het bedrijfsprotocol materialen bleef bestellen op naam van werkgever, materialen uit het magazijn bleef gebruiken voor privéklussen en deze niet (tijdig) afrekende, hetgeen ernstig verwijtbaar handelen oplevert.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat door werkgever geen bezwaren zijn geuit over de wijze waarop werknemer gedurende ruim 26 jaar uitvoering heeft gegeven aan zijn taken. Tevens moet als vaststaand worden aangenomen dat werknemer in de periode van februari tot en met mei 2016 een aantal privéklussen heeft uitgevoerd waarbij hij zich niet strikt heeft gehouden aan de regels van het bedrijfsprotocol. Onbetwist staat vast dat werknemer in het verleden de afrekening van zijn privéklussen bundelde en daarmee hem toekomstige overwerkvergoedingen verrekende. De afrekening van de klussenlijst in mei 2016 is daarmee in lijn. Niet blijkt dat werkgever daardoor financieel nadeel van enige betekenis heeft geleden. Weliswaar staat in het bedrijfsprotocol dat werkgever een zerotolerancebeleid hanteert ten aanzien van de regels met betrekking tot privéklussen, en dat overtreding

daarvan reden vormt voor beëindiging van het dienstverband, maar dit betrof een cultuuromslag. Niet is gebleken dat aan overtreding van de voordien geldende vergelijkbare regels betreffende privéklussen sancties werden verbonden, en zeker geen vergaande sancties als op non-actiefstelling of ontslag. Gezien het bedrijfsprotocol met zerotolerancebeleid is uiteraard enige sanctie, die ook zichtbaar is voor het overige personeel, op zijn plaats. Het inmiddels aan werknemer opgelegde verbod op het verrichten van privéklussen is daartoe toereikend. Nu het arbeidsconflict van partijen zich toespitst op de wijze waarop werknemer zijn privéklussen heeft afgewikkeld en werknemer bij herhaling en ook ter zitting te kennen heeft gegeven dat hij zijn normale werkzaamheden graag wil voortzetten en afziet van de mogelijkheid tot het uitvoeren van privéklussen, kan worden geconcludeerd dat daarmee de werkgeversbezwaren wat dat betreft oplosbaar zijn. Daarbij is van belang dat werknemer ruim 26 jaar naar verwachting heeft gefunctioneerd en nog zes jaar verwijderd is van de pensioengerechtigde leeftijd. Van een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en zijn directe collega's is geen sprake en werknemer heeft een groot (financieel) belang bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:8280

Zaaknummer: 5168232 \ OA VERZ 16-209

Rechters: P.G. Vroom

Advocaten: L.N. Hermes en A.J. Butter

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW