

RECHTSPRAAK

werknemer/Profilplast B.V.

Ontslag op staande voet vernietigd. Verzoek tot voorwaardelijke ontbinding (e-grond) toegewezen op de grond dat werknemer misbruik heeft gemaakt van zijn functie en het vertrouwen van werkgever heeft geschaad. Transitievergoeding afgewezen wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 6 januari 2010 bij Profilplast B.V. (hierna: Profilplast) in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van medewerker verkoop buitendienst (accountmanager). Op 19 juni 2017 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarbij Profilplast een voorstel tot beëindiging van het dienstverband heeft gedaan; dit voorstel is door werknemer verworpen. Per brief van 26 juni 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag ligt ten grondslag dat werknemer, in de week van 19 juni 2017, ten onrechte geen bezoek heeft gebracht aan een klant van Profilplast. Voorts ligt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer valse bezoeksverslagen zou hebben ingeleverd, op regelmatige basis lange bezoeken zou hebben gebracht aan concurrenten van Profilplast, lange telefoongesprekken zou hebben gevoerd met ex-collega's die thans bij concurrenten werkzaam zijn, en op sommige dagen pas halverwege de ochtend met zijn werkzaamheden zou beginnen. Werknemer verzoekt de kantonrechter om over te gaan tot vernietiging van de opzegging. Daarnaast verzoekt hij om tewerkstelling en doorbetaling van loon. Profilplast verzoekt op haar beurt om voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst (primair op de e-grond; subsidiair op de g-grond).

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op zitting is gebleken dat Profilplast aan het ontslag op staande voet (dat op 26 juni 2017 is gegeven), de referentieperiode van één week voorafgaand aan 19 juni 2017 ten grondslag heeft gelegd. Op zitting is eveneens gebleken dat in die bewuste week één bezoek onverklaard is gebleven. De kantonrechter overweegt echter dat het mogelijk niet afleggen van dit enkele bezoek geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het had op de weg van Profilplast gelegen eerst onderzoek te doen naar eventuele verdere onregelmatigheden in het functioneren van werknemer. Met de overige gedragingen die Profilplast aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, wordt geen rekening

gehouden, omdat deze pas ná het ontslag op staande voet bekend zijn geworden. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst onverkort blijven voortduren. Profilplast is daarom gehouden tot betaling van het overeengekomen salaris.

Voorwaardelijke ontbinding e-grond

De kantonrechter overweegt dat op zitting is komen vast te staan dat werknemer inderdaad over een lange periode de bezoeksverslagen niet volledig naar waarheid heeft ingevuld en niet transparant en waarheidsgetrouw de agenda heeft beheerd. Daarnaast is komen vast te staan dat werknemer misbruik heeft gemaakt van de behoorlijke mate van vrijheid en zelfstandigheid die aan zijn werkzaamheden verbonden zijn, door – zonder nadrukkelijke toestemming van Profilplast – klanten te bellen in plaats van hen te bezoeken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer aldus verwijtbaar gehandeld en wel zodanig dat van ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond gerechtvaardigd is.

Geen transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Gelet op de functie die werknemer bekleedde, was ‘vertrouwen’ de basis van de arbeidsrelatie tussen partijen. Dit vertrouwen heeft werknemer ernstig geschaad, nu hij zich bewust was van zijn grote mate van zelfstandigheid en tegelijkertijd (al dan niet moedwillig) verkeerde verslagen invulde. Voorts is gebleken dat werknemer slechts bij uitzondering en in onderling overleg met Profilplast toestemming had om klanten te bellen in plaats van te bezoeken. Hieruit leidt de kantonrechter af dat werknemer zich bewust was van het feit dat van hem werd verwacht dat hij de klanten daadwerkelijk diende te bezoeken. Met inachtneming van het vorenstaande, wordt aan werknemer dan ook geen transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:9196

Zaaknummer: 6154355 \ AZ VERZ 17-147

Rechters: G.M.P. Brouns

Advocaten: E.C. de Bie en P.E.M. de Langen-Loeffen

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 onderdeel e BW, 7:671 BW, 7:671b lid 1 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW