

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Woonpunt

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door aan hem door relaties van werkgever geleverde goederen te verrekenen met projecten van werkgever.

Feiten

Werknemer treedt op 1 maart 1985 in dienst bij werkgever. Op 22 mei 2006 stelt werkgever een integriteitscode vast. Werknemer vult vervolgens op 5 maart 2010 een 'Aanvraagformulier nevenwerkzaamheden' in. Als nevenwerkzaamheden geeft hij daarbij op het als zelfstandige uitvoeren van bouwkundige advieswerkzaamheden. Werkgever gaat akkoord met de uitvoering van de nevenwerkzaamheden. Op 7 oktober 2016 stelt werkgever een nieuwe integriteitscode vast. Op een zeker moment wordt door werkgever een onderzoek ingesteld naar de belangenverstrengeling van werknemer. Onderwerp van het onderzoek is de vraag of werknemer nevenwerkzaamheden heeft verricht in opdracht van of bij zakelijke relaties van werkgever en of werknemer zijn positie bij werkgever heeft misbruikt om zichzelf en/of een ander te bevoordelen. Op basis van de resultaten van dit onderzoek wordt werknemer op 31 oktober 2017 met onmiddellijke ingang geschorst. Als redenen daarvoor worden opgegeven dat sprake is van belangenverstrengeling en door werknemer verrichte transacties die schadelijk zijn voor de organisatie van werkgever. Werkgever dient een ontbindingsverzoek in wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

Werknemer heeft zijn zoon en dochter ten koste van werkgever bevoordeeld door het verrekenen van door derden geleverde goederen met projecten bij werkgever. In beginsel is dergelijk frauduleus gedrag ontoelaatbaar omdat dit in strijd is met hetgeen van een goed werknemer mag worden verwacht. Dat werkgever weinig tot niets heeft gedaan om werknemers bewuster te maken van mogelijke integriteitsdilemma's en heeft volstaan met haar werknemers te wijzen op het bestaan van de integriteitscode doet daar niets aan af. Daarvoor is de ontoelaatbaarheid van de gedragingen van werknemer immers te evident. De akkoordverklaring van werkgever ten aanzien van het verrichten van nevenwerkzaamheden biedt geen soelaas, nu het in casu niet gaat om nevenwerkzaamheden van werknemer. Ook werknemers standpunt dat de bedrijfscultuur bij werkgever zodanig is dat werknemers zichzelf of derden ten koste van werkgever bevoordelen kan hem niet baten. Niet is namelijk gebleken dat werkgever op de hoogte was van de door werknemer geschetste bedrijfscultuur en dat zij soortgelijk gedrag heeft goedgevonden en/of gedoogd. De ernstige verwijtbaarheid

van de handelingen van werknemer wegen niet op tegen de duur van het dienstverband, zijn goede functioneren en de gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen met onmiddellijke ingang. De verzoeken tot toekenning van de transitievergoeding en de billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:588

Zaaknummer: 6490352 AZ VERZ 17-149

Rechters: P. Hoekstra en M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: M.L.M. van der Laar en A. van den Eshoff

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW