

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werkgever die werknemer onterecht beschuldigt van ‘tandwielfraude’ handelt ernstig verwijtbaar door hem onder druk tot een beëindiging te bewegen, door de op non-actiefstelling na afronding van onderzoek te handhaven en door terugkeer van werknemer na re-integratie onmogelijk te maken.

Feiten

Werkgever houdt zich voornamelijk bezig met het aanleggen van kunstgrasvelden. Werknemer is vanaf 1 februari 1999 bij werkgever werkzaam in de functie van Medewerker GrassMaster en is in 2009 bevorderd tot Senior Operator GrassMaster. Op 1 juli 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege een kwetsuur aan zijn hand. Op 2 december 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer, waarin eerstgenoemde heeft aangekondigd voornemens te zijn een onderzoek te starten naar de rol van werknemer in vermeende ‘tandwielfraude’. Na afloop van dit gesprek heeft werkgever aan werknemer een vaststellingsovereenkomst overhandigd ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nadat werknemer hier niet op had gereageerd, heeft werkgever hem tot nader order op non-actief gesteld, met behoud van loon. Na afronding van het onderzoek heeft werkgever de op non-actiefstelling gehandhaafd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden, het recht op transitievergoeding vastgesteld en een billijke vergoeding toegekend. Werkgever komt in hoger beroep op tegen het vaststellen van de transitievergoeding. Beide partijen komen onder meer op tegen de (hoogte van) de billijke vergoeding.

Oordeel

Het management van werkgever heeft in 2013 besloten de prikafstand te wijzigen van 2 cm in 2,2 cm, omdat een tolerantie van 10% gangbaar is in de textiel- en tapijtwereld. Volgens de eigen stellingen van werkgever in de persoon van de algemeen directeur valt het allemaal nogal mee met de kwestie rond de tandwielen en de verkeerde prikafstanden. Werkgever kan dit handelen dan achteraf niet alsnog als ernstig verwijtbaar handelen worden tegengeworpen. Ook andere operators hebben gewerkt met de verstrekte tandwielen en daarbij is de beweerdelijke afwijking in het prikpatroon niet opgemerkt. Het voorgaande kan derhalve niet leiden tot het oordeel dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgever dient aan werknemer de transitievergoeding te betalen.

Billijke vergoeding

Het hof ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Werkgever heeft werknemer van 'tandwiefraude' beschuldigd en mede op basis daarvan een einde van de arbeidsovereenkomst nagestreefd, zonder dat daarvoor voldoende bewijs voorhanden was. Hij heeft onder dreiging met een onderzoek, juridische stappen en een op-non-actiefstelling, druk op werknemer uitgeoefend om de beëindigingsovereenkomst te ondertekenen. Werkgever heeft werknemer op non-actief gesteld en heeft na afronding van het onderzoek de op non-actiefstelling gehandhaafd. Werkgever heeft bovendien, door werknemers collega's te ondervragen over de vermeende fraude, een terugkeer van werknemer onmogelijk gemaakt. Ten slotte heeft werkgever zich niet aantoonbaar ingespannen om werknemer te re-integreren nadat hij arbeidsongeschikt was uitgevallen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:1228

Zaaknummer: 200.226.014/01 en 200.226.016/01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.M.H. Schoenmakers en D.W. Giltay Veth

Advocaten: K. van Kranenburg-Hanspian en J.A.A. van der Weijst

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 sub c BW en 7:673 lid 7 sub c BW