

RECHTSPRAAK

Werkgever is gerechtigd om verworven recht van werknemer om afgedankte apparatuur te repareren en voor eigen gewin te verkopen te beëindigen. Werknemer heeft wel recht op financiële compensatie.

Feiten

Werknemer is op 14 oktober 1997 als chauffeur/bezorger in dienst getreden van werkgever. Thans is werknemer bij werkgever werkzaam in de functie van technicus/bezorger op basis van een 38-urige werkweek. Het dienstverband wordt beheerst door de cao voor de elektrotechnische detailhandel. In de cao is onder meer geregeld dat de werknemer geen werk of online activiteiten voor eigen rekening mag ontwikkelen die in strijd zijn met het belang van de werkgever. Werkgever exploiteert een Expertwinkel in Gouda. Op 28 mei 2019 heeft een personeelsbijeenkomst plaatsgevonden waarbij onder meer is gezegd dat er geen goederen (ook geen oude apparaten) van werkgever mee naar huis worden genomen. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij in 20 jaar een verworven recht heeft opgebouwd en dat hij dit wel mag. Op 31 mei 2019 hebben partijen afgesproken dat werknemer geen afgedankte apparaten meer zal meenemen in afwachting van de uitspraak in de onderhavige procedure. Partijen twisten over de vraag of werknemer gerechtigd is om retourgoederen van werkgever mee te nemen.

Oordeel

Verworven recht

Vooropgesteld moet worden dat blijkt dat werknemer bij de rechtsvoorgangster van werkgever niet alleen bevoegd was om afgedankte apparaten zelf mee te nemen, maar dat X als eigenaar van bedrijf X, daarvan ook nadrukkelijk op de hoogte was en daartegen nooit bij werknemer bezwaar heeft gemaakt. De kantonrechter constateert allereerst dat ten aanzien van de inhoud van de gedragslijn geen discussie bestaat. Het gaat immers om de bevoegdheid van werknemer om afgedankte apparatuur zelf mee te nemen om daaraan te kunnen sleutelen en die apparaten weer te herstellen om ze vervolgens ten eigen bate te kunnen verkopen. Verder is van belang dat werknemer praktisch gedurende de gehele periode van het dienstverband afgedankte apparatuur ten eigen bate heeft meegenomen. Ten aanzien van het vierde gezichtspunt is van belang dat X tegen de handelwijze van werknemer nooit bezwaar heeft gemaakt en dat hij die handelwijze niet alleen oogluikend, maar ook uitdrukkelijk heeft toegestaan, met name nu X zelf heeft verklaard dat hij samen met werknemer een transactie heeft gedaan. Ook is van belang dat in ieder geval aannemelijk is dat werknemer een zeker inkomen heeft gegenereerd. Anderzijds was er aan de kant van X nauwelijks schade en had X

misschien ook wel voordeel bij het op deze wijze afvoeren van afgedankte apparatuur, zodat het bedrijf zelf geen kosten hoefde te maken om de apparatuur af te voeren in een tijd dat er nog geen strikte regels golden op het gebied van recycling. Op grond van vorenstaande overwegingen concludeert de kantonrechter dat in casu wel degelijk sprake is van een verworven recht. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van een overname van de onderneming door werkgever zodat ingevolge artikel 7:663 BW werkgever die aanvullende arbeidsvoorwaarde van werknemer in beginsel gestand dient te doen.

Is werkgever gerechtigd tot intrekking van de aanvullende arbeidsvoorwaarde?

Vervolgens dient beoordeeld te worden of werkgever gerechtigd is de arbeidsvoorwaarde in te trekken en zo ja of er aanleiding bestaat voor het toepassen van een overgangsregeling dan wel dat werkgever werknemer financieel dient te compenseren. Er is sprake van een collectieve wijziging van arbeidsvoorwaarden. Beslissend is de vraag of sprake is van een zodanige wijziging van de omstandigheden dat het verlangen van werknemer om de handel in de retourgoederen van de klanten van werkgever voort te zetten naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De kantonrechter beantwoordt die vraag bevestigend en daartoe is het volgende van belang. Allereerst is van belang dat inmiddels veel strengere wettelijke eisen gelden ten aanzien van de recycling van retourgoederen. Het continueren van de door werknemer gewenste handelwijze zou niet alleen betekenen dat werkgever handelt in strijd met de verplichtingen voortvloeiend uit de strikte milieuwetgeving, maar bovendien heeft een en ander ook financiële gevolgen voor werkgever aangezien hij dan vergoeding voor de ingeleverde apparaten misloopt. Voorts heeft werkgever terecht aangevoerd dat de handelwijze van werknemer strijdig is met zijn bedrijfsbelang. Voorts is van belang dat uit de verklaringen van X blijkt dat het nimmer de bedoeling is geweest van de rechtsvoorgangster van werkgever dat de handel in de retourgoederen zo'n grote vlucht zou nemen als werknemer het thans doet voorkomen. Juist gezien die door werknemer gestelde grote schaal en de concurrentieoverwegingen is continuering van de handelwijze van werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Is een overgangsmaatregel of financiële compensatieregeling op zijn plaats?

Juist gezien de extra inkomsten en de periode dat werknemer de aanvullende arbeidsvoorwaarde genoten heeft, acht de kantonrechter het passend dat van de zijde van werkgever een overgangsmaatregel getroffen wordt en wel in die zin dat werknemer alsnog de beschikking krijgt over de apparaten die opgeslagen zijn in afwachting van de uitkomsten van de onderhavige procedure en werkgever werknemer tevens in financiële zin compenseert in die zin dat hij aan hem een vergoeding betaalt overeenkomend met het netto-equivalent van één brutomaandsalaris, inclusief vakantietoeslag, derhalve afgerond een bedrag van € 2.750 bruto. Voor verdergaande financiële compensatie zoals door werknemer bepleit, bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:3996

Zaaknummer: 8000649

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: B.K. van de Ven-Meier en J. Wagenmakers

Wetsartikelen: 7:663 BW en 6:248 BW