

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond door hanteren ontoelaatbare verkoopmethode. Provisie hoort tot loon bij berekening van de hoogte van de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 2 januari 2004 voor een onderneming van één van de directeurs van werkgeefster. Werknemer is op 1 juni 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer verrichtte laatstelijk werkzaamheden in de functie Thuiservice Adviseur. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is onder meer opgenomen dat het werknemer is verboden om van zakelijke relaties van werkgeefster op enige wijze tegemoetkomingen en/of geschenken te bedingen of aan te nemen. Werknemer heeft bij brief van 7 juni 2021 een officiële waarschuwing ontvangen vanwege ongewenst gedrag bij klanten, waaronder het suggereren van hogere adviesprijzen. Op 29 maart 2023 heeft werknemer een klant thuis bezocht en heeft hij hier een door de klant geschilderd schilderij gekocht. In ruil voor het schilderij heeft werknemer de klant extra korting gegeven op het gekochte product. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-grond, omdat werknemer – door de klant korting te geven – werkgeefster in feite een privéaankoop voor hem heeft laten betalen. Werknemer heeft verder verzocht werkgeefster onder meer te veroordelen tot betaling van provisies over openstaande omzetten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de door werkgeefster aangedragen feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding vormen op basis van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Zelfs als werknemer binnen de – binnen de onderneming geldende – toegestane kortingspercentages is gebleven, handelt hij verwijtbaar. Werknemer had de klant immers de maximale korting kunnen geven en het schilderij apart kunnen kopen. Met zijn handelwijze heeft hij de klant misleid en de reputatie van werkgeefster in gevaar gebracht. De klant had nu namelijk het gevoel dat ze de korting voor het douchetoilet betaalde met haar schilderij, terwijl ze hoopte dat werknemer haar contant zou betalen voor het schilderij. Het verweer van werknemer dat de bedrijfscultuur en zijn opleiding bij werkgeefster zijn handelen rechtvaardigden, gaat niet op. Er zijn meerdere gesprekken geweest waarin werknemer werd gewezen op het belang van eerlijk handelen richting klanten en werkgeefster. In maart 2023 is nogmaals benadrukt dat integer handelen essentieel was. Hierdoor had werknemer moeten begrijpen dat zijn verkoopmethoden niet langer acceptabel waren. De kantonrechter concludeert dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld zodat herplaatsing niet aan de orde is. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, zodat de opzegtermijn wordt gehandhaafd. Ook komt aan

werknemer de wettelijke transitievergoeding toe, waarbij bij de berekening ook de toegekende provisie moet worden meegenomen. Werknemer heeft tot slot gevorderd dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de provisie en de bruto-nettovergoeding over openstaande omzetten. De provisie over de verkopen waarvan de factuur nog open staat of die nog in order zijn, is gelet op de provisieovereenkomst niet opeisbaar. Werkgeefster heeft ook op dit onderdeel toegezegd de provisie te zullen betalen als de factuur door de klant is betaald. Het voorgaande brengt mee dat de vordering van werknemer zal worden afgewezen, omdat de vordering deels is betaald en voor het overige niet opeisbaar is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:5185

Zaaknummer: 10598660 \ HA VERZ 23-38

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: F.W. Aartsen en F.B.A.M. van Oss

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:671 b lid 1 BW en 7:673 lid 1 BW