

RECHTSPRAAK

werknemer/KPN B.V.

Ontslag op staande voet accountverkoper na dienstverband van 35 jaar wegens niet toegestaan privégebruik van Mifi-box (bedrijfsmiddel) is rechtsgeldig.

Werknemer is op 1 september 1980 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) KPN. Hij vervulde laatstelijk de functie van Accountverkoper op de afdeling KPN Event. Werknemer heeft medio november 2014 bij zijn dochter, die in Eindhoven werkt en studeert, een zogenoemde Mifi-box geïnstalleerd, omdat zijn dochter na het vertrek van haar huisgenoot uit de woning op dat moment geen beschikking had over internet. Deze Mifi-box was afkomstig uit het magazijn van KPN Event. In de Mifi-box zit een SIM-kaart met een data-abonnement, dat is beperkt tot 8 GB per maand. Op 13 januari 2015 werd een collega van werknemer erop gewezen dat de abonnementslimiet van 8 GB was overschreden en dat het verbruik van de Mifi-box was opgelopen tot een bedrag van € 3.690. Werknemer heeft die dag navraag gedaan bij zijn dochter, die heeft verklaard dat zij rond de kerstvakantie via de Mifi-box televisieseries had gekeken op Netflix. Op 15 januari 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. KPN stelt ter onderbouwing van het gegeven ontslag op staande voet dat werknemer misbruik heeft gemaakt van de uit zijn functie voortvloeiende kennis en toegang tot bedrijfsmiddelen door medio november 2014 zonder toestemming een Mifi-box inclusief SIM-kaart met abonnement – een bedrijfsmiddel van KPN dat wordt verhuurd aan zakelijke klanten – mee te nemen en voor privégebruik in de woning van zijn dochter te installeren. KPN rekent werknemer zijn gedragingen extra zwaar aan, omdat hij bij KPN Event een vertrouwensfunctie bekleedt. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van de opzegging.

De kantonrechter overweegt dat tussen partijen niet in geschil is dat werknemer uit hoofde van zijn functie toegang heeft tot vele bedrijfsmiddelen van KPN, waaronder behalve Mifi-boxen ook computers, laptops en telefoons, die een grote financiële waarde vertegenwoordigen. KPN stelt zich terecht op het standpunt dat werknemer in dit opzicht een vertrouwensfunctie heeft en dat zij erop mag vertrouwen dat hij geen misbruik maakt van het feit dat hij toegang tot deze bedrijfsmiddelen heeft. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer vooraf geen toestemming aan zijn manager heeft gevraagd voor het meenemen van de Mifi-box voor privégebruik. Hij heeft weliswaar op een intekenlijst aangegeven dat hij de betreffende Mifi-box had meegenomen, maar niet dat dit voor ander dan zakelijk gebruik was. KPN heeft ter ondersteuning van haar stelling dat privégebruik van de Mifi-box niet is toegestaan, voorts een beroep gedaan op de Bedrijfscode van KPN 'Hoe wij werken' (hierna:

de Bedrijfscode) en de Deelcode Communicatie- en Bedrijfsmiddelen (hierna: de Deelcode). Geoordeeld wordt dat de Mifi-box is aan te merken als een bedrijfsmiddel als bedoeld in de Bedrijfscode en de Deelcode en dat dit werknemer ook redelijkerwijs duidelijk had kunnen zijn. Gelet hierop moet hij ermee bekend worden geacht dat privégebruik van de Mifi-box – zo dit überhaupt al is geoorloofd – alleen in hoogst uitzonderlijke situaties en op zeer beperkte schaal is toegestaan. In dit geval was echter geen sprake van een hoogst uitzonderlijke situatie. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat medio november 2014 bij zijn dochter sprake was van een noodsituatie en dat het niet meteen beschikken over internet voor haar zeer ernstig gevolgen zou hebben gehad. Bovendien is geen sprake geweest van privégebruik van de Mifi-box op zeer beperkte schaal. Werknemer heeft in strijd gehandeld met de Bedrijfscode en de Deelcode. Het had werknemer redelijkerwijs duidelijk kunnen zijn dat schending van deze codes tot ontslag zou kunnen leiden.

De kantonrechter ziet in de afweging van de wederzijdse belangen van partijen geen aanleiding om te oordelen dat KPN in dit geval met een minder vergaande sanctie dan ontslag op staande voet had moeten volstaan. Aannemelijk is dat de gevolgen van het ontslag op staande voet voor werknemer ernstig zullen zijn, maar het belang van KPN om geen werknemers in dienst te hebben in wie zij geen vertrouwen meer heeft, weegt in dit geval zwaarder. Daarbij wordt tevens meegewogen dat werknemer niet heeft betwist dat hij in 2007/2008 en in 2014 al eens op het privégebruik van een fotocamera en een Ipad is aangesproken. Werknemer heeft in deze incidenten kennelijk geen aanleiding gezien om zijn gedrag aan te passen, hoewel dit wel in de rede had gelegen. Gelet hierop kon van KPN redelijkerwijs niet worden verlangd dat zij werknemer een waarschuwing oplegde in plaats van hem op staande voet te ontslaan. Het feit dat werknemer reeds 35 jaar bij KPN werkt en hierdoor een eenzijdig dienstverband heeft, maakt dit in de gegeven omstandigheden niet anders. Nu werknemer niet gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid opleidingen te volgen, komt dit voor zijn eigen rekening. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:1762

Zaaknummer: 3851990 UV EXPL 15-62

Rechters: P. Krepel

Advocaten: A. van Reek en E. Wies

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW