

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer fingeert e-mail om werkgever ertoe te bewegen het gehele salaris, waarop schuldeisers loonbeslag hadden doen leggen, aan hem over te maken. Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Ernstig verwijtbaar handelen en nalaten. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling schadevergoeding.

Werknemer is sinds 2009 in dienst. Hij kampt al langere tijd met schulden. Na zijn indiensttreding bij werkgever hebben schuldeisers van werknemer loonbeslag gelegd. Op 6 juli 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. Daaraan wordt ten grondslag gelegd dat werknemer een gefingeerde mail, die afkomstig lijkt van mevrouw X van Kredietbank Nederland, heeft gestuurd teneinde werkgever ertoe te bewegen het gehele salaris, waarop zijn schuldeisers loonbeslag hadden doen leggen, aan hem over te maken. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Hij stelt dat een dringende reden ontbreekt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gedraging van werknemer is een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich jegens werkgever als goed werknemer te gedragen, en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat werkgever in hem moest kunnen stellen, dat van werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De aard en ernst van hetgeen waarvan werkgever werknemer beticht zijn zodanig dat de aard van de dienstbetrekking (werknemer was salesmedewerker), de duur daarvan (ruim zes jaar) en zijn leeftijd (hij is 40 jaar oud) daartegen niet opwegen, ook niet indien ervan zou mogen worden uitgegaan dat werknemer een onberispelijke staat van dienst heeft. Ook de persoonlijke omstandigheden leiden niet tot een ander oordeel. Weliswaar heeft werknemer zich erop beroepen dat hij in het weekeind van 16 en 17 mei 2015, en ook op maandag 18 mei 2015 (toen hij zijn e-mail verstuurde) in een slechte psychische conditie verkeerde, niet in staat was helder na te denken en de ongeoorloofdheid en gevolgen van zijn daad niet heeft overzien. Hij heeft dit evenwel niet met medische of gedragskundige gegevens onderbouwd. De vorderingen van werknemer worden afgewezen. Werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer.

Werkgever heeft bij zelfstandig tegenverzoek verzocht om werknemer te veroordelen tot betaling van € 2.250,53. Deze vordering wordt toegewezen. Door zijn opzet althans bewuste roekeloosheid heeft werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schade

toegebracht doordat hij werkgever door het fingeren van de e-mail ertoe heeft bewogen genoemd bedrag aan hem uit te betalen, terwijl dit bedrag aan de schuldeisers had moeten worden afgedragen, en alsnog is afgedragen. Aan de verzochte veroordeling staat niet in de weg dat werkgever als derde-beslagene een eigen verantwoordelijkheid had bij de uitvoering van het loonbeslag. Dat werkgever in te goed vertrouwen is afgegaan op de echtheid van de door werknemer gefingeerde mail en het gehele salaris over mei en juni 2015 aan hem heeft voldaan, doet niet af aan het verwijt dat hem van zijn gedragingen moet worden gemaakt. Tot slot wordt het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgever op grond van artikel 7:671b BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt (voorwaardelijk) ontbonden per 1 december 2015. Het verzoek van werkgever om te bepalen dat werknemer geen transitievergoeding toekomt wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-10-2015

Zaaknummer: 4421542 UE VERZ 15-446