

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Het handmatig wijzigen van verkoopprijzen op facturen naar € 0, waardoor goederen in de administratie waren afgeboekt en zijn onttrokken aan (en daadwerkelijk verdwenen uit) de voorraad, levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.***

Werknemer is in april 2000 in dienst getreden bij werkgever als buitendienstmedewerker. Werknemer hield zich onder meer bezig met het maken van offertes voor en de verkoop van producten van werkgever, onderhield het klantenbestand en had toegang tot de administratie van werkgever. Op 27 februari 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag heeft werkgever onder meer ten grondslag gelegd dat werknemer (1) handmatig verkoopprijzen op door hem vervaardigde facturen heeft gewijzigd naar 0 euro, waardoor de goederen in de administratie waren afgeboekt en zijn onttrokken aan de voorraad, (2) zonder overleg met en toestemming van de directie provisies aan personen heeft uitbetaald en (3) goederen aan klanten heeft geleverd, terwijl voor deze klanten een leverstop gold. Werknemer heeft nog op 27 februari 2015 per e-mail het ontslag op staande voet vernietigd. Werknemer vordert thans onder meer veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon. Werkgever vordert bij wijze van tegenvordering onder meer veroordeling van werknemer tot betaling van een schadevergoeding ad € 19.671,94.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag voldoet aan de vereisten dat het onverwijld en onder gelijktijdige mededeling daarvan is gegeven. Het gaat er in deze zaak om of sprake is van een dringende reden. Het onder (3) genoemde feit is door werknemer erkend. Niet is echter komen vast te staan dat werknemer hiermee buiten zijn boekje is getreden. Het onder (2) genoemde verwijt is niet komen vast te staan. Werknemer heeft betwist dat hij teneinde klanten binnen te halen zonder toestemming provisies heeft uitgekeerd of cadeau heeft gegeven. Werknemer heeft weliswaar gesteld dat hij weleens goederen cadeau deed aan klanten, maar dat het hierbij ging om acties van de toeleverancier(s) en dat dit ook gebruikelijk was bij werkgever. Werkgever heeft tegenover deze stellingen geen nadere concrete feiten naar voren gebracht, waaruit kan worden afgeleid dat werknemer geen provisie in welke vorm dan ook mocht geven aan klanten. Het onder (1) genoemde verwijt is door werkgever onder meer onderbouwd met een lijst van 160 factuurnummers. Volgens werkgever heeft werknemer, door in de facturen 0-regels te maken, ervoor gezorgd dat de op de facturen vermelde goederen uit de boekhouding werden gehouden en deze goederen zodoende ook uit de voorraad van werkgever konden verdwijnen. De goederen waarop de facturen zagen zijn ook niet in de voorraad van werkgever aangetroffen. Alles in aanmerking

nemende concludeert de kantonrechter dat werkgever voldoende heeft onderbouwd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan frauduleuze praktijken, waardoor hij op slinkse wijze voorraad uit de administratie heeft laten verdwijnen en waardoor lang onopgemerkt kon blijven dat die voorraad, zonder dat daar inkomsten tegenover stonden, uit de macht van werkgever verdween. Hoewel uit het voorgaande volgt dat slechts een gedeelte van het feitencomplex is komen vast te staan, is het ontslag op staande voet toch geldig. Het gedeelte van de feiten dat vaststaat kan op zichzelf worden beschouwd als een dringende reden. Nu niets is gesteld of gebleken over persoonlijke omstandigheden van werknemer, die zouden kunnen maken dat het ontslag onder de gegeven omstandigheden een te vergaand middel is, concludeert de kantonrechter dat het ontslag op staande voet in stand blijft en dat de vordering tot betaling van achterstallig loon, vakantiegeld en overige emolumenten als ongegrond moet worden afgewezen. Over de door werkgever gevorderde schade in verband met de door werknemer opgestelde o-facturen heeft werkgever onder verwijzing naar de lijst van facturen gesteld dat zij schade van ten minste € 19.671,94 heeft geleden. Omdat werknemer geen inhoudelijk verweer heeft gevoerd tegen de (berekende) hoogte van de schade, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van het door werkgever opgevoerde schadebedrag. Deze schade moet werknemer aan werkgever vergoeden.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 17-02-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2016:8492

**Zaaknummer:** 4107794 CV EXPL 15-3920

**Rechters:** C.A. van Dijk

**Advocaten:** T.H.S.P. de Jonge en R. Gijsen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW