

RECHTSPRAAK

werkneemster/IMA Contact B.V.

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Vervalsing e-mail door werkneemster onvoldoende onderbouwd. Vernietiging beschikking kantonrechter. Billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Feiten

Werkneemster is op 13 september 2017 in dienst getreden bij IMA. Op 14 december 2017 heeft een gesprek tussen de directeur en werkneemster plaatsgevonden. In dat gesprek is onder meer aan de orde gekomen het verschil in tekst tussen een volgens werkneemster door een opdrachtgever aan haar verzonden e-mail en een volgens die opdrachtgever aan haar verzonden e-mail. Werkneemster heeft zich op 19 december 2017 ziek gemeld. Bij brief van 4 januari 2018 aan IMA heeft de advocaat van werkneemster betaling van (achterstallig) salaris verzocht. Bij e-mail van 10 januari 2018 schrijft IMA dat werkneemster op 14 december 2017 op staande voet is ontslagen. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet en loondoorbetaling verzocht. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen en het door IMA gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld. Werkneemster gaat in hoger beroep.

Oordeel

IMA stelt dat zij werkneemster op staande voet heeft ontslagen vanwege (1) het onjuist aanleveren van producten aan IMA's opdrachtgevers, waarop opdrachtgevers zich hebben teruggetrokken; (2) het opzettelijk wijzigen van e-mailberichten en (3) het opzettelijk wijzigen van arbeidsovereenkomsten. IMA heeft de eerste twee gestelde dringende redenen toegelicht aan de hand van een e-mail van een van haar opdrachtgevers (E+). Volgens IMA heeft werkneemster de schriftelijke opdracht opzettelijk gewijzigd en genoemde opsomming aangevuld met 'zonnepanelen'. Volgens IMA heeft werkneemster dit gedaan om haar fout dat ook opdrachten voor zonnepanelen zijn binnengehaald en in de agenda's van de adviseurs zijn geplaatst, te verhullen. Voorts heeft IMA aangevoerd dat werkneemster bij het sluiten van nieuwe arbeidsovereenkomsten met nieuwe medewerkers is afgeweken van een door de directeur aan haar gezonden voorbeeldcontract. Het hof oordeelt, anders dan de kantonrechter, dat werkneemster IMA geen dringende reden heeft gegeven om haar op staande voet te ontslaan. Tussen partijen is niet in geschil dat E+ zich als opdrachtgever van

IMA heeft teruggetrokken. IMA heeft haar stellingen dat de oorzaak hiervan zich bevindt in de fout van werknemster niet onderbouwd. Wat betreft de gestelde vervalsing heeft werknemster gemotiveerd betwist dat zij iets in deze e-mail heeft gewijzigd en aangevoerd dat de directeur en zijn medewerkers toegang hadden tot haar account. Onder deze omstandigheden lag het op de weg van IMA om haar stelling dat werknemster de betreffende e-mail opzettelijk heeft gewijzigd, nader te onderbouwen. Nu zij dat niet heeft gedaan, heeft zij onvoldoende gesteld om deze ontslagreden te kunnen doen slagen. De als laatste door IMA genoemde dringende reden voor ontslag acht het hof onvoldoende om tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet te kunnen leiden. IMA heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemster onder geen beding van dit voorbeeldcontract mocht afwijken. Bovendien was de afwijking dermate gering dat, als al sprake was van een fout van werknemster, dit niet maakte dat van IMA redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst voortduurde. Het hof ziet geen reden om de arbeidsovereenkomst te herstellen. In plaats daarvan zal IMA worden veroordeeld om een billijke vergoeding te betalen. Het door werknemster verzochte bedrag van € 35.058 zal worden toegewezen. Ook zal de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-11-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3146

Zaaknummer: 200.239.985/01

Rechters: M. Flipse, S.R. Mellema en M.D. Ruizeveld

Advocaten: P.A. Schmidt en F. Yildiz

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW