

RECHTSPRAAK

Werkgever/werknemer

Werknemer die meerdere keren, mede uit naam van werkgever, zonder werkgever hiervan op te hoogte te stellen, geld leent van diverse klanten zonder dit terug te betalen heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft met een zakelijke creditcard van werkgever geld opgenomen voor privédoeleinden. Werkgever heeft, nadat werknemer opnieuw geld had opgenomen voor privédoeleinden, de creditcard laten blokkeren. Werknemer heeft vervolgens, mede uit naam van werkgever, zonder werkgever hiervan op de hoogte te stellen, een klant verzocht een bedrag van € 15.000 over te maken, met de toezegging dit binnen enkele dagen terug te betalen. Dit bedrag is door de klant aan werknemer betaald. Nadat terugbetaling uitbleef, heeft de klant zich tot werkgever gewend. Werkgever heeft een onderzoeksbureau ingeschakeld om onderzoek te doen naar de geldleningen van werknemer. Uit het onderzoek is gebleken dat werknemer meerdere klanten heeft benaderd. Uiteindelijk hebben drie klanten geld aan werknemer geleend en geen van deze klanten is terugbetaald. Werkgever heeft werknemer geschorst. Een week later heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is. Werkgever verzoekt primair om de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen te ontbinden. Hij meent daarnaast dat aan werknemer geen transitievergoeding toekomt, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer voert verweer. Werknemer stelt dat werkgever in gebreke is gebleven met het nakomen van gemaakte afspraken en hij minder salaris en provisie heeft ontvangen dan afgesproken. Werknemer stelt daarnaast een tegenverzoek in waarin hij onder meer verzoekt om betaling van achterstallig loon en diverse looncomponenten. Werkgever voert hier verweer tegen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een ongeoorloofde belangenverstrengeling, waarop werknemer al eerder is aangesproken in het kader van privégedopnames met de zakelijke creditcard van werkgever. Met het lenen van geld van klanten heeft werknemer daarnaast willens en wetens het risico genomen dat hij hiermee in een afhankelijke relatie ten opzichte van deze klanten kwam te verkeren en dat de relatie van werkgever met zijn klanten

hierdoor onder druk kon komen te staan. Het handelen van werknemer betreft geen incident, maar herhaaldelijk gedrag, waarbij werknemer niet heeft doen blijken van enig inzicht dat zijn handelen volstrekt ontoelaatbaar is. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter misbruik gemaakt van het vertrouwen van werkgever en de goede naam en reputatie van werkgever beschadigd. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van zodanig evident grensoverschrijdend gedrag dat van werkgever niet kan worden gevegd het dienstverband te laten voortduren. De kantonrechter komt tot de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, ontbindt de overeenkomst en ziet geen aanleiding om de transitievergoeding toe te kennen. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:14450

Zaaknummer: 6902861 EJ VERZ 18-84572

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:66g BW en 7:656 BW