

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het door werkneemster eigenhandig overmaken van haar loon, heimelijk meenemen van product werkgever en doorzenden van een grote hoeveelheid e-mails aan haar privé-e-mailadres, terecht gegeven.*Feiten*

Werkneemster is op 5 januari 2009 in dienst getreden als medewerker verkoop binnendienst. Met ingang van 5 december 2011 is werkneemster werkzaam als leidinggevende callcenter. Toen werkneemster op donderdag 20 februari 2020 zag dat haar loon niet was voldaan, heeft zij via Paypal het loon over februari en maart 2020 op haar bankrekening laten overmaken. Het loon over februari 2020 heeft werkneemster aan werkgever terugbetaald toen dit door werkgever alsnog aan haar werd voldaan. Het loon over maart 2020 heeft werkneemster niet terugbetaald. Op vrijdag 21 februari 2020 heeft werkneemster een groot aantal e-mails met zakelijke gegevens van werkgever doorgezonden aan haar privé-e-mailadres. Diezelfde nacht heeft werkneemster het pand van werkgever betreden. Werkneemster heeft toen een boodschappentas met spullen meegenomen, waaronder in elk geval meerdere potten Glucolin. Werkneemster heeft de onttrekking van de potten Glucolin aan de voorraad niet geregistreerd. Bij brief van 5 maart 2020 is werkneemster op staande voet ontslagen. Aan dit ontslag is onder meer ten grondslag gelegd dat werkneemster loon aan zichzelf heeft betaald en heimelijk Glucolin heeft meegenomen. De kantonrechter is tot het oordeel gekomen dat het ontslag op staande voet stand houdt. Werkneemster is hiervan in hoger beroep gekomen. Werkgever verzoekt in dit hoger beroep afgifte van de laptop op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Ook als het hof ervan uitgaat dat werkgever de volmacht niet had ingetrokken en werkneemster dus nog steeds gevolmachtigd was, dan betekende dat nog niet dat werkneemster aan zichzelf het loon mocht overmaken. Werkneemster had kunnen en moeten begrijpen dat zij de volmacht niet mocht gebruiken voor het doen van betalingen aan zichzelf, betalingen die nota bene deels nog niet eens verschuldigd waren. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werkneemster zich er bewust van had moeten zijn dat sprake was van een belangenconflict en dat zij eerst navraag had moeten doen en instemming had moeten vragen van de bestuurder om het loon aan zichzelf te betalen. Het hof is van oordeel dat het hierbij gaat om een ernstige vorm van misbruik van het vertrouwen dat werkgever in werkneemster had gesteld. Het hof acht aannemelijk dat het de bedoeling was van werkneemster om de potten Glucolin heimelijk mee te nemen. Kennelijk heeft zij destijds niet

gedacht aan het cameratoezicht. Anders valt immers niet in te zien wat werknemster op dat tijdstip bij werkgever kwam doen. Dat werkgever toestemming had gegeven om Glucolin voor haar vader mee te nemen, wil niet zeggen dat zij ineens een voorraad daarvan mocht aanleggen. Wat daar ook van zij, werknemster heeft in strijd met de regels de potten Glucolin niet geregistreerd. Dat duidt op verduistering, maar is in ieder geval in strijd met de instructie, althans met de gebruikelijke gang van zaken. Ook op dit onderdeel volgt het hof dus het oordeel van de kantonrechter. Het hof komt dus tot hetzelfde oordeel als de kantonrechter over deze twee verwijten die werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. Het hof voegt daar nog het volgende aan toe. Aan het ontslag op staande voet is ook ten grondslag gelegd dat werknemster een grote hoeveelheid e-mails heeft doorgezonden naar haar privé-e-mailadres, waaronder vertrouwelijke gegevens. Het hof acht ook dat een terechte reden voor het ontslag op staande voet. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat dit wél een terechte reden is voor het ontslag op staande voet. Zoals hiervoor al is vermeld, gaat het om een grove schending van het vertrouwen. Wanneer dit het enige verwijt zou zijn, zou dat wellicht onvoldoende zijn geweest voor een ontslag op staande voet, maar dat is het wel in samenhang met de twee hiervoor besproken redenen. Het hof is van oordeel dat de grieven in principaal hoger beroep falen.

Incidenteel hoger beroep

Het gaat in dit hoger beroep om de vraag of werknemster een laptop terug moet geven aan werkgever. Het hof is van oordeel dat op werkgever de stelplicht en bewijslast rust dat werknemster de laptop in haar bezit heeft. Het hof overweegt dat de laptop specifiek voor werknemster was aangeschaft in het kader van het project X. De laptop is afgeleverd op het privéadres van werknemster. Wanneer het de bedoeling was om de laptop aan te schaffen voor gebruik door ook andere werknemers van werkgever, dan lag het voor de hand dat de laptop op het bedrijfsadres van werkgever was afgeleverd. Werknemster heeft pas ter zitting in hoger beroep toegelicht dat zij de laptop in december 2019 in de doos in de kantooruimte van de bestuurder heeft achtergelaten en daarna niet meer heeft gebruikt. Werkgever heeft ter zitting betwist dat de laptop is teruggevonden, terwijl zij die laptop terug wil in verband met de vertrouwelijke gegevens over haar bedrijfsvoering die daarop staan. Niet duidelijk is of die kunnen worden geblokkeerd. Het hof acht werkgever voorshands geslaagd in de bewijslevering. Werknemster zal in de gelegenheid worden gesteld tot het leveren van tegenbewijs. Het hof houdt de beslissing in het incidenteel hoger beroep aan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:126

Zaaknummer: 200.283.957_01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en D.J.B. de Wolff

Advocaten: S. de Block en S.G.J. Habets

Wetsartikelen: 7:678 BW