

RECHTSPRAAK

Mondial Milk/werknemer

***Ontslag op staande voet wegens wegnemen van zaken werkgever.
Schadevergoeding wegens ongerechtvaardigde verrijking werknemer.
Uit feitelijke uitvoering van vermeende afspraak volgt dat werknemer
heeft ingestemd met eerdere loonsverlaging.***

Werknemer is sinds 1 september 1991 in dienst getreden van – het mede door hem opgerichte – Mondial Milk. Hij verdiende toen het minimumloon. Bij arbeidsovereenkomst van 1999 zijn partijen overeengekomen dat werknemer Nfl. 15.000 per maand verdient en daarnaast recht heeft op toeslagen en aanvullingen. Werknemer is van 2001 tot 2005 als statutair bestuurder benoemd geweest. In september 2005 is werknemer op staande voet ontslagen wegens diefstal en bedrog. Werknemer wordt verweten dat hij voor privédoeleinden goederen en materialen besteld en afgehaald zou hebben, werknemers van Mondial Milk voor hem liet werken en andere eigendommen van de werkgever zich zou hebben toegeëigend. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag nietig is en vordert mede achterstallig loon. Volgens Mondial Milk heeft werknemer ingestemd met een verlaging van zijn loon per 1 januari 2004 tot € 4.125 bruto, omdat het een forfaitaire onkostencomponent betrof die werknemer op basis van werkelijke kosten kon declareren. Voorts vordert Mondial Milk schadevergoeding wegens onbehoorlijk gedrag van werknemer.

Het hof oordeelt als volgt. Nu Mondial Milk correspondentie heeft overgelegd waaruit een voorstel tot salarisverlaging blijkt en gedurende een periode van ruim twee jaar aldus heeft gehandeld, acht het hof op voorhand bewezen dat werknemer heeft ingestemd met de verlaging van het salaris, behoudens tegenbewijs. Werknemer is niet in het leveren van dit tegenbewijs geslaagd. De loonvordering faalt derhalve.

Wat het ontslag op staande voet betreft en het loon vanaf 6 september 2005 oordeelt het hof als volgt. Werknemer is in totaal meer dan vijftig verwijten gemaakt. Een aantal gedragingen heeft werknemer erkend (zoals het laten (ver)bouwen van zijn aanhangwagen, werkzaamheden voor een Jeep, verschillende zaken onder zich hebben, deelname van niet-medewerkers aan bedrijfsuitjes, enz.). Naar het oordeel van het hof levert dit op voorhand een dringende reden op. De enkele omstandigheid dat werknemer in strafrechtelijke zin is vrijgesproken, doet hieraan niet af. Enkel wanneer werknemer slaagt in het bewijs van zijn stelling dat de werkgever op de hoogte was van al zijn gedragingen, kan het ontslag op staande voet geen stand houden (ontbreken subjectieve dringendheid). Naar het oordeel van het hof is werknemer hierin niet geslaagd, zodat het ontslag op staande voet geldig is. De stelling dat het

ontslag niet onverwijd is verleend, omdat Mondial Milk eerder toch had moeten vermoeden dat er iets mis was, faalt. De werkgever wist pas kort voor het ontslag dat er iets mis was en heeft daarna voortvarend gehandeld.

Mondial Milk vordert schadevergoeding wegens ongerechtvaardigde verrijking van werknemer. Naar het oordeel van het hof kan van een deel van de gedragingen worden gezegd dat deze bewust roekeloos dan wel opzettelijk zijn verricht. De daaruit voortvloeiende schade dient werknemer te vergoeden. Het hof zal opnieuw rechtdoende de schadevergoedingsvordering toewijzen tot een totaalbedrag van € 16.400.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-01-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:164

Zaaknummer: HD 200.011.475/01

Rechters: C.M. Aarts, A.P. Zweers-van Vollenhoven en M. Breur

Advocaten: J.J. Versluijs en G.B. Oberman

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:677 BW en 7:611 BW