

RECHTSPRAAK

werknemer/Machinebouw en Reparatiebedrijf X BV

Ontslag op staande voet werknemer na meermalen bezoeken pornosites niet onverwijld verleend. Redelijkheidsexceptie bij verval vakantiedagen (art. 7:640a BW) in geval van ontslag op staande voet.

Werknemer (geboren 1967) is op 1 mei 1987 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) werkgever. Op 10 september 2012 is werknemer op non-actief gesteld. Bij brief van 11 september 2012 is werknemer door (de gemachtigde van) werkgever vervolgens op staande voet ontslagen. Als reden is opgevoerd dat op het werkstation en in strijd met het geldende ICT-beleid pornografische afbeeldingen zijn aangetroffen op de pc, althans dat werknemer meermalen seksueel getinte sites bezocht. Werknemer had op 27 augustus 2012 nog bevestigd dat hij een kopie van het ICT-beleid uit 2008 had ontvangen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet in stand gelaten.

Het hof oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak bepaalt de door de werkgever aan het ontslag ten grondslag gelegde en aan de werknemer onverwijld medegedeelde reden de omvang van het debat tussen partijen, vgl. HR 29 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939. Uit de ontslagbrief blijkt dat het ontslag met name is gegrond op het veelvuldig bezoeken van pornosites door werknemer tijdens werktijd. Dat hiervan sprake was, was reeds in februari 2012 bij de directie van werkgever bekend. Toen werden er nieuwe servers geïnstalleerd en was men – na een melding van de installateur – bekend met het surfgedrag van werknemer. Van een specifieke waarschuwing aan het adres van werknemer dat hij in strijd handelde met het ICT-beleid door (veelvuldig) pornosites te bezoeken, is naar het oordeel van het hof geen sprake geweest. De algemene e-mail van de directie van werkgever van 27 augustus 2012, die is gericht aan alle personeelsleden en waarin erop wordt gewezen dat het ICT-beleid dat in 2008 is geformuleerd en uitgevaardigd nog steeds van kracht is, met als bijlage het ICT-beleid, kan niet als een specifieke waarschuwing worden aangemerkt jegens werknemer. Het hof is, gelet op het voorgaande, van oordeel dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. De vraag of daadwerkelijk sprake is geweest van veelvuldig surfen naar porno door werknemer, onder meer door overlegging van rapportage van Tosch Security, waarin de conclusie wordt getrokken dat het hoogst onwaarschijnlijk is dat het werknemer was die de pornowebsites heeft bezocht en een logischere verklaring is dat het werkstation van werknemer besmet is geweest met malware, behoeft gelet op het oordeel over het ontbreken van de onverwijldheid niet verder beantwoord te worden. Het hof ziet in de aangevoerde

omstandigheden (voorwaardelijke ontbinding is toegewezen, lange duur van de ontbindingsprocedure, werknemer zou dubbel inkomen genieten) geen redenen voor matiging van de loonvordering ex artikel 7:680a BW. Het hof ziet geen gronden voor rectificatie van berichtgeving rondom het ontslag van werknemer door werkgever.

Werknemer heeft tot datum voorwaardelijke ontbinding recht op loon, alsmede recht op vakantiedagen. In artikel 7:640a BW is wel bepaald dat de aanspraak op de wettelijke vakantiedagen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven verval, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Van laatstgenoemde uitzondering is naar het oordeel van het hof sprake in geval van een onterecht ontslag op staande voet. Dit betekent dat van verval van het recht op uitbetaling van de wettelijke vakantie-uren geen sprake is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:2116

Zaaknummer: 200.149.888/01

Rechters: C.J. Frikkee, V. Disselkoen en C.J. Loonstra

Advocaten: A. Heijink en J. van Arkel

Wetsartikelen: 7:677 BW