

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Na (onterecht) ontslag op staande voet wegens versturen van bedrijfsgegevens naar persoonlijke e-mail, is vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk. Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Toekenning vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding en billijke vergoeding (€ 23.202 bruto).

Werknemer is sinds 1998 in dienst in de functie van calculator/werkvoorbereider. Hij is op staande voet ontslagen wegens het zonder toestemming versturen van bedrijfsgegevens naar zijn persoonlijke e-mail. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag. Subsidiair verzoekt hij toekenning van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging (art. 7:672 lid 9 BW), de transitievergoeding en een billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 BW ad € 23.202 bruto. Werkgeefster heeft een tegenverzoek ingediend tot voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft werknemer te kennen gegeven dat vernietiging van de opzegging voor beide partijen geen oplossing biedt, omdat er geen basis meer is voor een vruchtbare samenwerking tussen partijen. Het primair verzochte heeft werknemer ingetrokken. Thans wordt slechts een oordeel gevraagd op het subsidiaire verzoek van werknemer. Nu werknemer heeft berust in de beëindiging van het dienstverband, hoeft de kantonrechter geen oordeel uit te spreken over de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag op staande voet. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, kan de aan- of afwezigheid van een dringende reden echter wel een rol spelen bij de beoordeling of aan de zijde van werknemer sprake is van (ernstige) verwijtbaarheid. Om die reden zal worden beoordeeld of werknemer werkgeefster een dringende reden voor ontslag heeft gegeven. Geoordeeld wordt dat een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt. Allereerst is gesteld noch gebleken dat het werknemer op grond van enig beding in zijn arbeidsovereenkomst of enige daartoe specifiek gegeven instructie tijdens zijn dienstverband verboden was om contactgegevens (lijst van telefoonnummers en e-mailadressen van collega's, klanten en leveranciers) naar zijn privémailadres te versturen. Daarnaast is hetgeen werkgeefster heeft gesteld met betrekking tot haar vrees dat werknemer met het verzenden van de gegevens kwade bedoelingen had, onvoldoende om te kunnen oordelen dat die vrees gegrond was. Desgevraagd heeft werkgeefster tijdens de mondelinge behandeling verklaard geen schade te hebben geleden dan wel nadeel te hebben ondervonden van het feit dat werknemer over deze contactgegevens beschikt. Nu van een dringende reden geen sprake is, is werkgeefster de transitievergoeding verschuldigd. Ook de gevorderde vergoeding wegens

onregelmatige opzegging wordt toegewezen.

De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer daarnaast een billijke vergoeding toe te kennen. De hoogte van het verzochte bedrag (€ 23.202 bruto) komt de kantonrechter in de gegeven omstandigheden niet onredelijk voor. Werkgeefster heeft niet aangetoond dat sprake was een dringende reden (zie hiervoor). Nu het beweerdelijke opzet aan de zijde van werknemer evenmin is onderbouwd, van enige schade aan de zijde van werkgeefster geen sprake is en werkgeefster geen andere, minder verstrekkende maatregelen heeft genomen, hoewel dat gezien de omstandigheden meer in de rede had gelegen, ontstaat bij de kantonrechter de indruk dat werkgeefster een dringende reden heeft geconstrueerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer onverwijld te kunnen beëindigen. Een dergelijke handelwijze is ernstig verwijtbaar. Ook is verwijtbaar dat werkgeefster werknemer niet ervan in kennis heeft gesteld dat tijdens zijn afwezigheid wegens ziekte is besloten zijn e-mailaccount aan het e-mailaccount van een collega te koppelen, waardoor al zijn uitgaande en inkomende e-mailberichten door deze collega konden worden gelezen. Werkgeefster heeft door haar ernstig verwijtbare handelwijze werknemer in een onhoudbare situatie geplaatst en voortzetting van het dienstverband voor hem onmogelijk gemaakt waardoor werknemer, die momenteel arbeidsongeschikt is en midden in zijn re-integratie zat, zich genoodzaakt heeft gezien te berusten in de beëindiging van het dienstverband. Door dit alles lijdt hij zowel materiële als immateriële schade, die door werkgeefster dient te worden gecompenseerd. Er wordt een billijke vergoeding van € 23.202 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:2432

Zaaknummer: 4820203 AZ VERZ 16-34

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: R.P.H.W. Haas en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW