

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Voor werknemer is niet duidelijk dat eerdere incidenten (mede) ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet, zodat deze incidenten niet worden meegenomen bij de beoordeling van de dringende reden. Vernietiging ontslag op staande voet.

Werknemer (31 jaar) is sinds 1 mei 2013 voor bepaalde tijd in dienst. Zijn arbeidsovereenkomst is verlengd tot 1 mei 2016. Op 6 april 2016 vindt een incident plaats. Werknemer schakelt een beveiligingscamera in het pand uit, neemt een fles wodka mee en verlaat het pand. Hij is op staande voet ontslagen wegens het niet opvolgen van instructies, werkweigering, verduistering en/of diefstal van bedrijfsgegevens. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging van 13 april, betaling van loon en emolumenten van 13 april 2016 tot 1 mei 2016, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Allereerst omdat werknemer de herhaalde instructie voor het overdragen van de data niet heeft opgevolgd. Werknemer heeft de zakelijke contacten slechts 'gedeeld' via een app, maar niet overgedragen via een andere app zoals werkgeefster had verzocht. Bovendien is deze gedeelde lijst met contactgegevens niet compleet. Daarnaast heeft werknemer een fles wodka gestolen, een bedrijfscamera uitgeschakeld en heeft hij vervolgens gelogen over de redenen hiervoor.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van de dringende reden, hetgeen hier centraal staat, wordt enkel gekeken naar de gestelde feiten rondom de overdracht van de bedrijfsgegevens. Dat aan het ontslag op staande voet tevens het uitzetten van de camera, de vermeende diefstal van de fles Wodka, het liegen daarover en het plannen van een seksafpraak op kantoor ten grondslag zijn gelegd, was voor werknemer redelijkerwijs – zonder daar enige twijfel bij te hebben – niet duidelijk. Werkgeefster stelt dat werknemer de zakelijke contacten heeft 'geshared' in plaats van heeft overgedragen, en dat lang niet alle contacten door werknemer met werkgeefster zijn gedeeld. De kantonrechter is van oordeel dat ook indien dit komt vast te staan, werknemer betwist dit immers, werkgeefster had moeten volstaan met een mildere sanctie, vanwege de belangen van werknemer en de vergaande consequenties die een ontslag op staande voet voor hem meebrengen, mede gezien de korte duur die het dienstverband nog zou voortduren. Werkgeefster heeft het aanbod om het adresboek samen door te nemen bovendien te lichtvaardig afgewezen. Dat het eerdere incident voor werkgeefster de voornaamste reden vormde voor afwijzing van dit aanbod, doet hier niet aan af, nu dat incident buiten beschouwing wordt gelaten bij beoordeling van de dringende reden. Zonder dit incident bestond er voor werkgeefster geen reden om het aanbod

tot het samen doornemen van het adresboek af te wijzen. De kantonrechter oordeelt dat derhalve geen sprake is van een dringende reden, althans dat die reden niet aan het gegeven ontslag ten grondslag is gelegd, en wijst het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet toe. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding en loon tot 1 mei 2016, waarbij de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 0%. De billijke vergoeding wordt afgewezen, nu primair om vernietiging van de opzegging is verzocht en artikel 7:681 BW spreekt over of vernietiging of een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:4367

Zaaknummer: 5146359 ME VERZ 16-136

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: N.C. de Kiefte en B. de Vries

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