

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet nadat werknemer werklaptop terugzet naar fabrieksinstellingen is onterecht. Toekenning van billijke vergoeding (€ 5000), transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2014 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van salesmanager tegen een salaris van € 4490,22 bruto per maand exclusief emolumenten. Op 24 januari 2017 heeft werknemer zijn werklaptop teruggezet naar de fabrieksinstellingen. Op 1 februari 2017 is de werklaptop van werknemer nagekeken door de externe ICT-dienst van werkgeefster. Door hen is vastgesteld dat de laptop leeg is, er staan geen bestanden of software meer op. Op 3 februari 2017 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. In artikel 13 en 14 van de arbeidsovereenkomst zijn respectievelijk een concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of het door werkgeefster aan werknemer gegeven ontslag op staande voet onregelmatig is gegeven en of werkgeefster moet worden veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding vanwege een onregelmatige opzegging, een transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding. In haar ontslagbrief heeft werkgeefster – samengevat – als dringende reden vermeld dat werknemer ernstig tekort is geschoten in de uitoefening van zijn werkzaamheden door zijn laptop zonder tussenkomst van ICT te herinstalleren, waardoor hij het in hem gestelde vertrouwen ernstig en in onherstelbare mate heeft verstoord. Tevens neemt werkgeefster in haar ontslagbrief mee dat er 30 GB aan data van de laptop verloren is gegaan en stelt zij dat dit bij werknemer niet onopgemerkt kan zijn gebleven, terwijl hij hiervan geen melding bij werkgeefster heeft gemaakt. Tevens wordt in de ontslagbrief aan werknemer het verwijt gemaakt dat het programma ‘Agent’ door de herinstallatie is verwijderd, waardoor de laptop en het hele netwerk van werkgeefster gedurende een aantal dagen door werknemer aan beveiligingsrisico’s zijn blootgesteld. Het staat vast dat werknemer op 24 januari 2017 zijn laptop doelbewust heeft teruggezet naar de fabrieksinstellingen. De kantonrechter stelt daarnaast vast dat werknemer op 1 februari 2017 heeft gemeld dat zijn laptop traag was en dat bij controle van de laptop is geconstateerd dat er op de laptop noch bestanden noch software meer stonden. Ter zitting heeft werknemer aangevoerd dat hij de laptop enkel gebruikt door in te loggen via de laptop op de afzonderlijk beveiligde server, zodat hij zich niet bewust was van mogelijk beveiligingsgevaar. Duidelijk

mag zijn dat het handelen van werknemer niet wenselijk en tevens onverstandig is geweest. Dat werknemer ernstig tekort is geschoten in de uitoefening van zijn werkzaamheden door de laptop te herinstalleren en daardoor het vertrouwen ernstig en in onherstelbare mate zou hebben verstoord is niet gebleken. Dat werknemer door zijn handelswijze de data op de server van werkgeefster in ernstige mate in gevaar heeft gebracht, doordat het beveiligingsprogramma Agent van de laptop is verwijderd, is evenmin komen vast te staan. Tezamen met de overige omstandigheden van het geval, waaronder het verder onberispelijke dienstverband van werknemer, was een ontslag op staande voet – een en ander in onderling verband bezien – hier niet op zijn plaats en had werkgeefster moeten volstaan met een minder zware sanctie. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer zonder inachtneming van de opzegtermijn opgezegd. Daarmee heeft zij opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. De gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. Werknemer heeft daarnaast verzocht hem een billijke vergoeding toe te kennen ten bedrage van € 50.000. Het verweer van werkgeefster hiertegen wordt verworpen, omdat de rechtsgrond voor toewijzing van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW reeds is gegeven met het oordeel dat aan het ontslag geen dringende reden ten grondslag lag. De kantonrechter wil bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding tot uitdrukking brengen dat een ten onrechte gegeven ontslag op staande voet grote impact heeft op iemands persoonlijk leven. Dat rechtvaardigt een toe te kennen billijke vergoeding van substantiële betekenis, waarbij evenwel rekening dient te worden gehouden met de relatief korte duur van het dienstverband en de omstandigheid dat werknemer tevens aanspraak kan maken op een transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Rekening houdend met het voorgaande zal de kantonrechter de billijke vergoeding bepalen op € 5000 bruto. Nu het ontslag op staande voet onterecht is gegeven en daarmee de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster vast is komen te staan, kan zij geen rechten ontlenen aan het tussen partijen geldende concurrentie- en relatiebeding (art. 7:653 lid 4 BW), zodat de verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:2212

Zaaknummer: 5777290 / LE VERZ 17-22

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J. Boersma en J.R. Bügel

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:671 lid 1 onderdeel c BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW, 7:677 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW