

RECHTSPRAAK

Tibbaa B.V./werknemer

Ontslag op staande voet wegens formatteren (leeg maken) laptop, harde schijf en mobiele telefoon onterecht gegeven. Billijke vergoeding van € 10.000.

Feiten

Werknemer is op 13 mei 2015 in dienst getreden bij Tibbaa. Werknemer is op 20 september 2016 de toegang tot het systeem Sys Admin ontzegd en op 25 oktober 2016 op non-actief gesteld. Hij heeft op 12 november 2016 zijn leaseauto en laptop ingeleverd en op 2 december 2016 zijn telefoon en externe harddisk. Werknemer is op 13 december 2016 op staande voet ontslagen wegens het leegmaken van de laptop en harde schijf. De kantonrechter heeft Tibbaa onder meer veroordeeld om aan werknemer te voldoen € 5.000 bruto wegens billijke vergoeding en € 6.350,40 bruto als schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Tibbaa is hiertegen in hoger beroep gekomen en verzoekt onder meer voor recht te verklaren dat zij een dringende reden had om aan werknemer ontslag op staande voet te geven, dan wel verlaging van de billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Tibbaa heeft in de brief van 13 december 2016 aan werknemer geschreven dat hij op staande voet is ontslagen omdat hij de laptop en de externe harddisk heeft geformatteerd en dus leeg aan Tibbaa heeft verstrekt. Het gaat volgens Tibbaa in die brief om bedrijfsgevoelige gegevens en voor een flink deel ook om gegevens die niet automatisch op een back-up bij Tibbaa terecht zijn gekomen.

Het hof overweegt als volgt. Werknemer heeft naar het oordeel van het hof een verkeerde beslissing genomen door de laptop en harddisk leeg te maken ('formatteren'), zoals hij ook zelf heeft ingezien. Hij kon en moest begrijpen dat het voor Tibbaa als werkgever van belang was dat zij over de laptop en harddisk kon beschikken, met de zich daarop bevindende bedrijfsgegevens. De door Tibbaa aangevoerde ontslaggrond staat echter niet vast, omdat werknemer gemotiveerd heeft betwist dat hij ook bedrijfsgevoelige gegevens, en gegevens die niet automatisch op een back-up bij Tibbaa terecht zijn gekomen, heeft verwijderd. Volgens werknemer stond op zijn laptop software die hij zelf had aangeschaft en heeft hij geen software van Tibbaa gekregen. Werknemer maakte aantekeningen op papier, of verstuurd e-

mails en daarover beschikt Tibbaa. Daarnaast werkte hij in een administratiesysteem van Tibbaa, in de cloud. Als werknemer alleen zijn privébestanden van de laptop en harddisk had verwijderd, dan was eveneens weinig overgebleven. Tibbaa, op wie de last rust te bewijzen dat sprake is van een dringende reden, heeft in het licht van voornoemde betwisting hiervan door werknemer, onvoldoende gesteld. Werknemer heeft erop gewezen dat het merendeel van de informatie op de gegevensdragers privébestanden betrof en dat hij de laptop, harddisk en telefoon heeft leeggemaakt wegens een gebrek aan vertrouwen in Tibbaa. Dit gebrek aan vertrouwen was reëel. Vast staat dat ten tijde van het inleveren van de laptop, harddisk en telefoon de verhouding tussen partijen aanzienlijk was verslechterd. Niet gebleken is dat werknemer kwade bedoelingen had of schade heeft toegebracht aan Tibbaa.

Vergoedingen

Tibbaa heeft de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opgezegd, terwijl de dringende reden ontbrak. Dat betekent dat Tibbaa aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging is verschuldigd. De rechtsgrond voor toewijzing van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW is reeds gegeven met het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het hof neemt verder in aanmerking dat werknemer na het ontslag een WW-uitkering heeft ontvangen, met ingang van 14 februari 2017 een andere baan heeft en zijn inkomen hoger is dan bij Tibbaa, waartegenover staat dat werknemer geen leaseauto meer heeft. De inkomensderving die hij als gevolg van het ontslag heeft gehad is derhalve beperkt. Voorts acht het hof relevant dat ook werknemer enige blaam treft. Daartegenover staat dat Tibbaa als gevolg van het onterecht gegeven ontslag voordeel heeft genoten, aangezien een door de kantonrechter uit te spreken ontbinding waarschijnlijk pas enkele maanden na het gegeven ontslag zou zijn ingegaan en zij gedurende die periode het loon van werknemer had moeten doorbetalen. Tot slot neemt het hof in aanmerking dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding en wel recht heeft op de gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Alle omstandigheden in aanmerking nemend zal het hof de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 10.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:851

Zaaknummer: 200.219.818_01

Rechters: M.E. Smorenburg, P.P.M. Rousseau en R.J. Voorink

Advocaten: M. Westerveld en J. Vanenburg

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW