

RECHTSPRAAK

werkneemster/Nassau Poort taxaties en expertise B.V.

Werkgever gebruikt USB-stick met privé-informatie van werkneemster voor onderbouwing ontslag op staande voet. Privacyschending. Ontslag niet rechtsgeldig, ontbinding op g-grond toegewezen. Billijke vergoeding (€ 25.000) toegewezen wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 1998 bij Nassau Poort Taxaties en Expertise B.V. (hierna: Nassau Poort) in dienst getreden als algemeen administratief medewerker tegen een bruto-uurloon van laatstelijk € 20,91. Partijen zijn een flexibele arbeidsomvang overeengekomen, waarbij Nassau Poort het loon uitbetaalt op basis van de door werkneemster geschreven werkuren. De opzegtermijn voor Nassau Poort bedraagt vier maanden. Werkneemster is op 7 juni 2018 door X op staande voet ontslagen. De reden die hieraan ten grondslag lag, is dat werkneemster onder werktijd werkzaamheden heeft uitgevoerd voor de verenigingen waarvoor zij nevenactiviteiten verrichtte. Voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft X een USB-stick van werkneemster gevonden met daarop privé-informatie van werkneemster. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Nassau Poort verzoekt voorts om voorwaardelijke ontbinding op de e-grond of g-grond.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat de door Nassau Poort aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen – als deze wel (deels) waar zouden zijn – in het licht van de omstandigheden van het geval, waaronder het lange dienstverband van werkneemster bij Nassau Poort en het ontbreken van enige schriftelijke waarschuwing, niet kwalificeren als redenen die elk afzonderlijk of gezamenlijk voldoende dringend zijn om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet.

e-grond

Nassau Poort stelt dat werkneemster meer uren heeft gedeclareerd dan dat zij werkte, hetgeen werkneemster betwist. Ter onderbouwing van deze stelling verwijst Nassau Poort naar de

declaratieregels, waaruit zou blijken welke declarabele uren werkneemster heeft gewerkt. Deze onderbouwing beoordeelt de kantonrechter als onvoldoende. De lijst laat slechts de declarabele uren zien. Dat zegt mede gelet op de functie van werkneemster weinig tot niets over haar gewerkte uren. Verder stelt Nassau Poort dat werkneemster vele fouten en slordigheden heeft begaan. Vervolgens noemt Nassau Poort slechts twee fouten die geenszins zwaarwegend genoeg zijn om tot het oordeel te komen dat er sprake is van verwijtbaar handelen. En ook als ervan uit wordt gegaan dat de verwijten wel terecht worden aangevoerd, dan nog leiden de verwijten in het licht van de omstandigheden van het geval, waaronder het lange dienstverband van werkneemster en het ontbreken van enige schriftelijke waarschuwing, niet tot het oordeel dat er sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster. Kortom, het verzoek van Nassau Poort om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond wordt afgewezen.

g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Bij dat oordeel speelt een rol dat Nassau Poort een kleine onderneming is en dat er sprake is van een wederzijds gebrek aan vertrouwen dat een vruchtbare samenwerking nog mogelijk is. Ook werkneemster acht een terugkeer niet meer wenselijk/mogelijk. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek op de g-grond toe. Deze verstoring is naar het oordeel van de kantonrechter het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Nassau Poort. Niet alleen heeft zij werkneemster onterecht op staande voet ontslagen, maar Nassau Poort heeft ook volhard in dat ontslag, terwijl duidelijk had moeten zijn dat het ontslag op staande voet niet houdbaar was. Dat geldt temeer nu het ontslag een werkneemster betrof die al lange tijd in dienst was en die nimmer aantoonbaar is aangesproken op enig gebrek in haar functioneren. Bovendien heeft Nassau Poort de privacy van werkneemster ernstig geschonden door bij de motivering van het ontslag op staande voet gebruik te maken van de USB-stick van werkneemster waarop allerlei privé-informatie van haar staat.

Billijke vergoeding

De gevolgen van het ontslag zijn groot, in die zin dat werkneemster nog geen ander werk heeft. Bovendien is het perspectief op ander werk gezien haar leeftijd en eenzijdige arbeidsverleden ongunstig. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkneemster een periode van twee tot drie jaar na deze beschikking nodig heeft om elders in loondienst een inkomen te generen dat gelijk is aan het loon dat zij bij Nassau Poort verdient. Rekening houdend met het inkomensverlies dat werkneemster tot deze tijd lijdt en in het licht van alle overige feiten en omstandigheden, waaronder het lange dienstverband, de privacyschending en de overige aspecten van het ernstig verwijtbaar handelen van Nassau Poort, oordeelt de kantonrechter de door werkneemster verzochte € 25.000 een reële compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen van Nassau Poort. Daarom zal aan billijke vergoeding een bedrag van € 25.000 worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:7347

Zaaknummer: 7091640 AZ VERZ 18-61 en 7091719 AZ VERZ 18-62

Rechters: van der E Hoeden en Kerkhofs

Advocaten: I.J.N. Fitters-Roeland en H.M. de Waard

Wetsartikelen: 7:66g lid 3sub e BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:671b lid 8 sub c BW