

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens overtreding nevenwerkzaamhedenbeding en het ongeautoriseerd informatie uit het systeem van werkgever halen onterecht gegeven. Geen dringende reden.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1984 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van assistent-belastingconsulent, met een salaris van € 4.700 bruto per maand. Werkgever heeft werknemer op 9 april 2020 op staande voet ontslagen wegens het structureel zaken doen voor eigen rekening met behulp van bedrijfsmiddelen, het ontvangen van privébetalingen voor verrichte werkzaamheden tijdens werkuren en het ongeautoriseerd informatie uit het systeem van werkgever halen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Werkgever verwijt werknemer dat hij bedrijfsmiddelen heeft gebruikt bij het helpen van de winkelklanten. Dit werd echter van meet af aan gefaciliteerd door werkgever. Werkgever heeft ter zitting aangegeven dat de aangiftes via zijn systeem konden worden ingediend. Het enige verschil met 'normale' klanten is dat de (na)winkelklanten geen factuur ontvangen, maar een vaste fee betalen. In het kader van de transparantie is het ook logisch dat de medewerkers de (na)winkelklanten in de systemen registreerden en ook vanuit die systemen met de klanten communiceerden. Werkgever kan werknemer hierin aldus geen verwijt maken; dit was kennelijk de normale gang van zaken. Werknemer heeft weliswaar erkend dat hij de (na)winkelklanten af en toe binnen kantoortijd hielp, maar daarbij heeft hij tevens verklaard dat hij deze tijd compenseerde door langer door te werken. Bovendien, zelfs al zou dit een dringende reden voor het ontslag op staande voet opleveren, geldt dat het ontslag dan niet onverwijld is gegeven. Vast staat immers dat werkgever werknemer hierop reeds eerder, in ieder geval op 27 februari 2020, heeft aangesproken. Dat werknemer in het kader van de (na)winkelregeling wellicht meer klanten heeft geholpen dan werkgever voor ogen stond, levert nog geen dringende reden voor ontslag op. Dat werkgever geen duidelijke regels omtrent de (na)winkelregeling heeft opgesteld, en kennelijk ook niet eerder controles in het kader van die regeling heeft uitgevoerd, dient voor haar rekening en risico te blijven en kan niet aan werknemer worden tegengeworpen. Voor zover de werkzaamheden al als nevenwerkzaamheden te kwalificeren zouden zijn, geldt dat dit ook niet zonder meer een

dringende reden voor ontslag oplevert. Het gaat immers om particulieren, een doelgroep waar werkgever zich, behalve als marketingtool in het kader van de winkelregeling, niet op richt. Bovendien was werkgever ermee bekend dat werknemer deze (neven)werkzaamheden uitvoerde. Werkgever verwijt werknemer verder nog dat hij de geheimhoudingsplicht zou hebben geschonden, door een ruling aan een klant door te sturen. Werknemer heeft daartoe aangevoerd dat het ging om een ruling die gold voor alle medewerkers van het betreffende bedrijf. De betreffende klant van het betreffende bedrijf kon aanspraak maken op die ruling, zodat zij naar de mening van werknemer mocht weten wat de inhoud van die ruling was. Deze medewerker was geen derde, maar rechtstreeks betrokkene. Ook stelt werknemer dat deze informatie via een WOB-verzoek op te vragen is. De enkele betwisting van werkgever is onvoldoende om aan te nemen dat werknemer hiermee een geheimhoudingsbeding zou hebben geschonden en dat werkgever het risico heeft gelopen aansprakelijk te worden gesteld door het desbetreffende bedrijf. Het voorgaande bijeen genomen leidt tot de conclusie dat van een dringende reden voor het ontslag op staande voet geen sprake was, zodat het ontslag niet rechtsgeldig is. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, zal de vordering tot wedertewerkstelling eveneens worden toegewezen. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer recht op loon. De vordering van werknemer tot loonbetaling zal daarom eveneens worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:6981

Zaaknummer: 8556499 RP VERZ 20-50341

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: T.J. Roest Crollius en S.H.S. ten Haaf

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 sub a BW en 7:671 BW