

RECHTSPRAAK

Dringende reden voor ontslag op staande voet vanwege het door werknemer kopiëren van bedrijfsgegevens naar een privégegevensdrager terwijl werknemer de arbeidsovereenkomst reeds had opgezegd. Overige grieven van werknemer falen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2015 in dienst getreden bij De Installatie Adviseur B.V. (hierna: DIA) in de functie van adviseur. Werknemer heeft tijdens een gesprek op 20 maart 2019 met de directeur van DIA meegedeeld dat hij een andere baan had gevonden en dat hij per 1 mei 2019 zou vertrekken. Op 24 maart 2019 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst (officieel) opgezegd tegen 30 april 2019. Op 8 april 2019 heeft een medewerker van DIA een e-mail naar de directeur gestuurd waarin hij schrijft dat er sprake is van opvallend datagebruik door werknemer en op 9 april 2019 is werknemer ermee geconfronteerd dat hij op/vanaf 19 maart 2019 een grote hoeveelheid bestanden zou hebben gedownload. De directeur en werknemer hebben gezamenlijk de inhoud van de laptop van werknemer bekeken. Bestanden van DIA die werknemer had gedownload zijn door hen verwijderd. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld en op 11 april 2019 op staande voet ontslagen vanwege het kopiëren van stukken van DIA naar een privégegevensdrager. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat dit ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en is werknemer een billijke vergoeding van € 2.002,16 toegekend. Hiertegen kwam werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Geldigheid ontslag op staande voet

Anders dan werknemer heeft betoogd, is het hof van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Op 8 april 2019 is DIA via de e-mail van een van haar medewerkers op de hoogte gebracht van opvallend datagebruik door werknemer, beginnend op 19 maart 2019. Op 9 april 2019 heeft DIA werknemer met het verwijt geconfronteerd en op 11 april 2019 is werknemer voldoende voortvarend op staande voet ontslagen. Voorts is het hof van oordeel dat de door DIA genoemde ontslaggronden een dringende reden opleveren. Vaststaat dat werknemer op/vanaf 19 maart 2019 gedurende een drie uur durende sessie, zonder toestemming van DIA, een grote hoeveelheid documenten/bestanden uit de bedrijfsomgeving van DIA naar zijn eigen (privé) externe gegevensdrager (USB-stick) heeft gekopieerd. Het ging niet alleen om bouwbesluiten en wettelijke regelingen, maar ook om documenten van collega's met daarin onder meer tekeningen/bestekken, prijslijsten en calculaties voor specifieke projecten. De calculaties betreffen naar hun aard bedrijfsgevoelige informatie. De

ernst van zijn handelen – waarbij het hof werknemer zwaar aanrekenet dat hij documenten van collega's met bedrijfsgevoelige informatie kopieert juist in de periode waarin hij vergaande stappen heeft gezet om bij DIA te vertrekken – tezamen met de grote hoeveelheid door hem gedownload (1200) en geopend (2700) documenten, rechtvaardigen dat DIA werknemer op staande voet heeft ontslagen. Daar komt nog bij dat werknemer ook nadat hij op 19 maart 2019 had gehoord dat hij bij zijn nieuwe werkgever was aangenomen, tot 6 april 2019 met het kopiëren van documenten van DIA is doorgedaan, terwijl werknemer op dat moment geen opdracht voor DIA uitvoerde. Naar het oordeel van het hof levert alles bij elkaar genomen een dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Met dit terecht gegeven ontslag op staande voet heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding. DIA heeft immers niet ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer dit ontslag te geven. Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven, heeft DIA recht op de gefixeerde schadevergoeding

Grievan van werknemer

Werknemer heeft naar het oordeel van het hof ernstig verwijtbaar gehandeld door in het zicht van het einde van de arbeidsovereenkomst een grote hoeveelheid digitaal beschikbare gegevens van DIA zonder haar toestemming te kopiëren op een privégegevensdrager. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van dit ernstig verwijtbaar handelen en om die reden heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding. Er zijn verder onvoldoende omstandigheden gesteld of anderszins gebleken die het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar maken. Daarbij speelt ook mee dat werknemer per 1 mei 2019 een andere baan heeft. Grief 1 faalt. Grief 2 faalt ook omdat bij een (zoals hier) rechtsgeldig ontslag op staande voet de werkgever (DIA) geen opzegtermijn in acht hoeft te nemen. Grief 3 slaagt omdat de wettelijke verhoging van 50% ook over het opgebouwde vakantiegeld had moeten worden toegewezen, omdat vakantiegeld een onderdeel van het loon vormt. Wat betreft grieven 4 en 5 (de kosten van de leaseauto en studiekosten) geldt dat het ontslag op staande voet niet afdoet aan het feit dat werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Dit brengt mee dat werknemer de kosten van het voortijdig inleveren van de leaseauto sowieso had moeten betalen, alsmede dat werknemer de studiekosten van € 5.511,55 dient te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:8647

Zaaknummer: 200.277.763

Rechters: A.A. van Rossum, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: S. Bocu en R.A. Oliemans

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW