

RECHTSPRAAK

Werkneemster die een foto maakte van een document in het directiekantoor en dit doorstuurde naar haar zus, tevens collega, heeft geen bedrijfsgevoelige informatie gedeeld. Dringende reden in de ontslagbrief dekt in dit geval de lading niet waardoor geen sprake is van een terecht gegeven ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij By Musthaves B.V. (hierna: Musthaves) in de functie van orderpicker op basis van een nulurencontract. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 1 oktober 2020 overgegaan in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster werkt gemiddeld 16 uren per week. Een van de taken van werkneemster was om aan het eind van een werkdag een verslag te maken van het verloop van de werkzaamheden van die dag. Dat verslag moest zij achterlaten in het kantoor van de directie. De zus van werkneemster, A, was tot begin februari 2021 eveneens werkzaam bij Musthaves. Werkneemster heeft op 31 januari 2021 een foto gemaakt van een tekst die zij aantroef in het kantoor van Musthaves. Zij heeft die foto via whatsapp gedeeld met haar zus A. Musthaves heeft werkneemster op 3 februari 2021 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 3 februari 2021 schrijft de directeur van Musthaves aan werkneemster onder meer de volgende reden voor het ontslag: ‘werkneemster heeft op 31 januari 2021 een foto genomen van gevoelige bedrijfsinformatie en deze geplaatst op whatsapp’. Bij de ontslagbrief zit een bijlage die door werkneemster op 3 februari 2021 is ondertekend. De tekst van de bijlage luidt: ‘Bevestigd u hierbij dat u de brief: ontslag op staande voet heeft gelezen. Bekend u hierbij dat u iets heeft gedaan wat een reden is voor ontslag op staande voet: Namelijk het stelen van gevoelige informatie die u doorlekt terwijl er een geheimhouding was opgelegd.’ Werkneemster verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtmatig is verleend. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Bij de beoordeling van het ontslag op staande voet moet de kantonrechter alleen uitgaan van de omschrijving in de ontslagbrief. Het staat tussen partijen vast dat werkneemster een foto heeft gemaakt van een stuk tekst dat zich bevond in het kantoor van de directie dan wel de manager van Musthaves, maar daaruit volgt niet zonder meer dat het hier om een stuk met bedrijfsgevoelige informatie gaat. Niet alles wat zich binnen de muren van een werkgever

bevindt, is immers zonder meer als bedrijfsgevoelig aan te merken. De kantonrechter is van oordeel dat de term 'gevoelige bedrijfsinformatie' uit de ontslagbrief in dit geval de lading niet dekt. Daarvoor is redengevend dat de inhoud van de tekst betrekking heeft op gesprekken die buiten werktijd tussen personeelsleden hebben plaatsgevonden. Musthaves heeft aangevoerd dat het ging om de inhoud van een vertrouwelijk gesprek tussen medewerkster B en haar manager. Daaruit kan volgen dat de inhoud van het gesprek gevoelig lag voor de betreffende medewerkster en dat het om die reden niet wenselijk was dat die informatie werd verspreid onder andere medewerkers (de zus van werkneemster). Toch maakt die omstandigheid het gewraakte stuk tekst nog niet tot bedrijfsgevoelige informatie. Verder is in deze procedure niet helder geworden met welk doel Musthaves de inhoud van een dergelijk personeelsgesprek schriftelijk heeft vastgelegd. Het ontbreken van een belang voor de schriftelijke vastlegging van het gesprek draagt bij aan het oordeel dat de tekst niet als bedrijfsgevoelige informatie kan worden aangemerkt.

Billijke vergoeding

De kantonrechter zal in dit geval een billijke vergoeding ter grootte van € 1.766,26 bruto (tweemaal het gemiddeld maand inkomen inclusief vakantietoeslag) toekennen. Daar ligt de volgende motivering aan ten grondslag. De kantonrechter gaat ervan uit dat het vertrouwen tussen partijen over en weer hoe dan ook is geschaad als gevolg van het incident waarbij werkneemster een foto heeft gemaakt van een document van Musthaves waarin de naam van haar zus voorkwam en dat zich in de la van haar directeur dan wel manager bevond. In een situatie zonder ontslag op staande voet is het zeer aannemelijk dat Musthaves eind februari/ begin maart bij de kantonrechter om ontbinding zou hebben verzocht wegens een verstoorde arbeidsverhouding en dat dit zou hebben geleid tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2021 met betaling van een transitievergoeding. In de huidige situatie vindt, rekening houdend met de betaling van de gefixeerde schadevergoeding, betaling van loon plaats tot en met 31 maart 2021 en eveneens betaling van een transitievergoeding. Het verschil tussen beide situaties is gelijk aan twee brutomaandsalarissen. De billijke vergoeding wordt daarom op dat bedrag vastgesteld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:2468

Zaaknummer: 9133980 \ EJ VERZ 21-147

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: J.C.E. Siebenga-Moggré en C.C.H. Wiekeraad

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