

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet vanwege mee naar huis nemen van werklaptop. Wel sprake van ernstig verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt toegewezen, onder toekenning van transitievergoeding en 7000 euro aan billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2018 in dienst getreden bij Gouden Zorg B.V., een onderneming die thuiszorg aanbiedt. Werkneemster gebruikt voor het werk, zowel op kantoor als thuis, een aan haar door Gouden Zorg beschikbaar gestelde laptop en mobiele telefoon. Gedurende de periode van 6 januari 2021 tot en met 27 januari 2021 is werkneemster niet aanwezig geweest op kantoor in verband met verplichte quarantaine vanwege COVID-19 en een geplande operatie. Op maandag 15 februari 2021, de eerste dag dat werkneemster weer op kantoor aanwezig was, vond een gesprek plaats tussen werkneemster en haar leidinggevende. Het gesprek is ontaard in ruzie, waarna werkneemster het kantoor heeft verlaten met de laptop en de mobiele telefoon. Diezelfde avond heeft Gouden Zorg werkneemster bij e-mail gewezen op het overtreden van de arbeidsovereenkomst en AGV privacywetgeving door de laptop niet op kantoor te laten. Op 16 februari 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld bij Gouden Zorg. Die middag heeft werkneemster per e-mail een brief ontvangen waarin zij op staande voet is ontslagen, vanwege diefstal/verduistering van de laptop. In deze procedure verzoekt werkneemster vernietiging van het ontslag op staande voet. Gouden Zorg heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Er veronderstellender wijze van uitgaande dat het werkneemster duidelijk moest zijn dat aan het ontslag op staande voet geen diefstal/verduistering in strafrechtelijke zin ten grondslag werd gelegd, maar het tegen de instructie van Gouden Zorg in mee naar huis nemen van de laptop, ligt de vraag voor of deze omstandigheid een ontslag op staande voet kan rechtvaardigen. Tussen partijen is in geschil of Gouden Zorg werkneemster op 15 februari 2021 heeft verboden de laptop mee te nemen. Maar zelfs als dat het geval zou zijn, rechtvaardigt het feit dat de laptop zoals gebruikelijk mee naar huis is genomen, niet zonder meer een ontslag op staande voet. In ieder geval kan de in de ontslagbrief genoemde reden, ook in combinatie met hetgeen is vermeld in de brief van 15 februari 2021, niet als zwaarwegende reden voor Gouden Zorg worden aangemerkt om in afwijking van de gebruikelijke gang van zaken,

werkneemster te verbieden de laptop mee te nemen naar huis. Uitgaande van hetgeen is vermeld in de ontslagbrief komt de kantonrechter tot het oordeel dat Gouden Zorg niet aannemelijk heeft gemaakt dat de omstandigheid dat werkneemster de laptop mee naar huis heeft genomen, moet worden aangemerkt als dringende reden. Dit betekent dat het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag op staande voet dient te worden toegewezen. De vordering van werkneemster tot loondoorbetaling zal daarom eveneens worden toegewezen.

Voorwaardelijke ontbinding

De kantonrechter overweegt dat Gouden Zorg haar stellingen omtrent het ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster niet heeft geconcretiseerd of onderbouwd. Er is geen enkel concreet voorbeeld genoemd van een cliënt die bepaalde zorg zou zijn onthouden of een acuut probleem dat zich op of na 15 februari 2021 zou hebben voorgedaan. Ook wijst de kantonrechter op het ontbreken van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst kan derhalve niet op de e-grond worden ontbonden. Wel kan naar het oordeel van de kantonrechter ontbinding op de g-grond worden toegewezen. Uit hetgeen partijen hebben aangevoerd, blijkt dat er op de werkvloer spanningen zijn ontstaan tussen de leidinggevende en werkneemster. Ook voor herplaatsing zijn de verhoudingen tussen partijen inmiddels te verstoord geraakt. De arbeidsovereenkomst zal gezien het voorgaande worden ontbonden per 1 september 2021. Gouden Zorg is daarbij de transitievergoeding verschuldigd. Tevens bestaat er naar het oordeel van de kantonrechter aanleiding tot het toekennen van een billijke vergoeding, nu Gouden Zorg ernstig verwijtbaar heeft gehandeld vanwege het onterecht gegeven ontslag op staande voet, waardoor een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. De kantonrechter acht een vergoeding van twee maandsalarissen redelijk. Hierbij is rekening gehouden met de lengte van het dienstverband en het feit dat werkneemster al maanden is vrijgesteld van werkzaamheden. Derhalve wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 7.000 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:2728

Zaaknummer: 9150895 EJ VERZ 21-96

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: L.L. van Dijk, J.P.V. van Ruiven en mr. drs. I. Lintsen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW