

RECHTSPRAAK

Het weigeren om werkgever het wachtwoord van de bedrijfslaptop te verstrekken bij op non-actiefstelling levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Geen herstel maar billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer treedt op 8 juli 2019 bij werkgeefster in dienst. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werknemer volgt daarnaast een hbo-opleiding op ICT-gebied, ten behoeve waarvan hij een data-analyse binnen werkgeefster verricht. Op 18 juni 2020 heeft werknemer hierover een presentatie gegeven, als gevolg waarvan werkgeefster hem op 19 juni 2020 heeft gewezen op het feit dat hij met het houden van deze presentatie zijn geheimhoudingsverplichting in ernstige mate heeft geschonden. Zij biedt werknemer een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan. Werknemer wordt op non-actief gesteld en moet de bedrijfseigendommen inleveren, waaronder het wachtwoord van de bedrijfslaptop. Later blijkt dat werknemer het verkeerde wachtwoord heeft gegeven. In een reactie hierop laat werknemer weten dat hij overdonderd is door de gang van zaken, dat hij eerst duidelijkheid wil hebben over het hem gemaakte verwijt en dat hij geen enkele reden ziet om nu wachtwoorden te verstrekken. Bij e-mail van maandag 22 juni 2020 verzoekt, dan wel sommeert, de advocaat van werkgeefster werknemer om per omgaande en uiterlijk de dag erop de verzochte wachtwoorden aan werkgeefster toe te sturen. Werknemer weigert, en na een e-mailwisseling met de advocaat van werkgeefster wordt werknemer op 23 juni 2020 uur op staande voet ontslagen. In eerste aanleg zijn de verzoeken tot vernietiging van dit ontslag en betaling van een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding afgewezen. Daarnaast heeft de kantonrechter werknemer veroordeeld werkgeefster toegang tot de bedrijfslaptop te verschaffen. Hiertegen komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Dringende reden

Tussen partijen staat vast dat werkgeefster werknemer een aantal malen heeft verzocht/gesommeerd om het wachtwoord van de laptop te verstrekken en dat werknemer daartoe niet binnen de daarvoor gestelde termijn is overgegaan. Werkgeefster verwijt werknemer niet dat hij opzettelijk een onjuist wachtwoord heeft opgeschreven. Dat werknemer onder de gegeven omstandigheden voorzichtig werd om enige actie te ondernemen en eerst overleg wilde met een advocaat, is te billijken. Naar het oordeel van het hof kan uit de gedragingen van werknemer niet worden afgeleid dat sprake was van een

hardnekkige weigering, terwijl werkgeefster onvoldoende heeft aangetoond dat zij een zodanig zwaarwegend belang had bij het onmiddellijk kunnen beschikken over het wachtwoord. Voorts is tussen partijen in geschil of werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden. Dat is niet de reden geweest voor het ontslag op staande voet, maar heeft volgens werkgeefster (en volgens de ontslagbrief) wel een rol gespeeld in de beslissing om werknemer op staande voet te ontslaan. Hetgeen na het ontslag op staande voet is voorgevallen, kan in deze zaak geen rol spelen in de beoordeling van de dringende reden. Maar ook als het hof wel ervan uitgaat dat verstrekking van het wachtwoord van belang was gelet op de schending van de geheimhoudingsverplichting, dan nog was ontslag op staande voet op dat moment een te zwaar middel, omdat werkgeefster onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat haar onbekendheid met eventuele andere schendingen van de geheimhoudingsplicht zodanig zwaarwegend was dat zij niet langer kon wachten op de door werknemer aangekondigde reactie van een advocaat. Het hof is dan ook van oordeel dat aan het gegeven ontslag op staande voet geen dringende reden ten grondslag lag.

Herstel of billijke vergoeding

Het hof acht herstel van de arbeidsovereenkomst gelet op de verstreken duur sedert het ontslag en de wijze waarop partijen tegenover elkaar zijn komen te staan niet opportuun. Wel heeft werknemer recht op een billijke vergoeding, enerzijds omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door hem ten onrechte op staande voet te ontslaan en anderzijds als compensatie voor het niet herstellen van het dienstverband. Het hof overweegt dat sprake was van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Ervan uitgaande dat werknemer de hem voorgelegde vaststellingsovereenkomst niet had getekend, zou werkgeefster een ontbindingsprocedure zijn gestart. Het hof schat in dat de arbeidsovereenkomst dan zou zijn ontbonden per 1 november 2020. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst ook zonder het ontslag op staande voet zou zijn beëindigd. Het hof neemt (in opwaartse zin) mee dat werknemer tot op heden geen ander werk heeft gevonden en dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Het hof neemt (in neerwaartse zin) mee dat ook een gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend. Werknemer zou ook bij een ontbinding een transitievergoeding hebben ontvangen, zodat deze geen invloed heeft op de hoogte van de billijke vergoeding. Alle omstandigheden afwegend (inclusief de korte duur van het dienstverband), is het hof van oordeel dat een billijke vergoeding ter hoogte van € 7.500 passend is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2251

Zaaknummer: 200.288.015/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van Ham en A.E. Bos

Advocaten: A. Zonnenberg en M.B.M.C. van den Berg

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:683 BW en