

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet wegens ontbreken dringende reden. Ontbinding op e-grond met transitievergoeding: verwijtbaar handelen i.v.m. doorsturen ruime hoeveelheid (vertrouwelijke) zakelijke e-mails naar privé-e-mail. Werknemer kan geen rechten meer ontlenen aan eerder gesloten VSO.

Feiten

Werknemer is op 8 maart 2021 in dienst getreden bij Bamboe Import Europe B.V. (Bamboe). Op 23 november 2022 heeft werknemer ongeveer 300 e-mails vanuit zijn werke-mailadres naar zijn privé-e-mailadres gestuurd. Op 28 december 2022 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is opgenomen dat de overeenkomst komt te vervallen indien de arbeidsovereenkomst komt te eindigen voor de overeengekomen einddatum van 1 juli 2023 in verband met een dringende reden. Na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst heeft werknemer de volledige inhoud van het werke-mailadres geleegd. Op 15 februari 2023 heeft Bamboe werknemer gehoord over, onder meer, hetgeen gebeurd zou zijn met de lege mailbox. Bij brief van 16 februari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Bamboe doet een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het opschonen van een zakelijke mailbox voorafgaand aan een kort daarna intredende vrijstelling van werkzaamheden geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het was weliswaar verstandig geweest als werknemer hiertoe pas na overleg met Bamboe was overgegaan, maar deze gedraging is niet dusdanig ernstig dat een onmiddellijk einde van de arbeidsovereenkomst in de rede ligt. Gesteld noch gebleken is dat werknemer tot verwijdering is overgegaan om bewust iets achter te houden voor Bamboe. Werknemer heeft de situatie kennelijk verkeerd ingeschat, maar heeft op eerste verzoek zijn volledige medewerking verleend aan het terughalen van de gehele mailbox, waarna Bamboe de kwestie in eerste instantie verder heeft laten rusten. Later is zij hier, in het licht van de daarna aan het licht gekomen omstandigheden, op teruggekomen. Ook in het licht van het totaal aan omstandigheden bezien acht de kantonrechter deze gedraging van werknemer echter niet zwaarwegend genoeg om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Nu vastgesteld is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, komt de kantonrechter toe aan het voorwaardelijk ingestelde verzoek van de Bamboe tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Bamboe

in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. De afzonderlijke gedragingen van werknemer alsook al deze gedragingen tezamen leveren weliswaar geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet, maar naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen van werknemer, in ieder geval voor zover het betreft het doorsturen van ruim 300 e-mails van het werke-mailadres naar zijn privé-e-mail – wel zodanig verwijtbaar dat de arbeidsovereenkomst op de e-grond moet worden ontbonden. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een transitievergoeding van € 3.000 zal worden toegewezen, omdat is geconcludeerd dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en Bamboo geen bezwaar gemaakt heeft tegen de hoogte van dit bedrag.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:4017

Zaaknummer: 10375445 AO23-22

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: H.P. Wellenberg en J.A.M. Schellekens

Wetsartikelen: 7:677 BW