

RECHTSPRAAK

Ten onrechte gegeven ontslag op staande voet van werknemster die een Mulberry tas met zakelijke laptop van haar collega heeft laten verdwijnen uit het kantoor van een cliënt. Te zwaar verwijt. Recht op gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 28 december 2020 in dienst getreden bij werkgeefster als Legal Council. Er waren gesprekken gaande over een eventueel partnerschap van werknemster bij werkgeefster. Op 4 maart 2022 zijn werknemster en een collega in de middag samen gaan werken bij een (belangrijke) cliënt. Zij zijn vervolgens aangesloten bij de vrijdagmiddagborrel. Werknemster heeft op die borrel behoorlijk wat alcoholhoudende drank gedronken en is rond 01.00 uur opgehaald door haar vriend. Een collega van werknemster heeft na de borrel haar handtas van het merk Mulberry met daarin haar werklaptop op het kantoor achtergelaten omdat zij nog naar de stad ging. Op maandagochtend 7 maart 2022 bleek de tas met laptop zich niet meer op het kantoor van het bedrijf te bevinden. Werknemster is op 8 maart 2022 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 9 maart 2022 is opgenomen dat het kwijtmaken van de laptop wijst op eerder “een doelbewuste actie dan op het gedrag van iemand die door de alcohol volledig de weg kwijt is”. Datzelfde geldt voor de wijze waarop zij de tas snel en wat stiekem pakt en deze wegstopt/-moffelt zodat deze niet goed zichtbaar is voor de anderen. De laptop bevat vertrouwelijke (bedrijfs)informatie en is weggenomen op het kantoor van een belangrijke cliënt van werkgeefster. De cliënt heeft ook aangegeven niet meer met werknemster te willen werken. Onduidelijk is wat er met de laptop is gebeurd. De tas is niet meer teruggevonden. In eerste aanleg heeft de kantonrechter werkgeefster veroordeeld om een billijke vergoeding van € 10.000 bruto, welk bedrag inclusief de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding is, aan werknemster te betalen. Werkgeefster verzoekt in hoger beroep voor recht te verklaren dat werknemster terecht op staande voet is ontslagen en werknemster te veroordelen tot terugbetaling van de billijke vergoeding en betaling van de gefixeerde schadevergoeding en aanvullende schadevergoeding.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemster zeker een verwijt valt te maken gezien de wijze waarop de tas van haar collega is verdwenen en waarin werknemster de hand heeft gehad. Werkgeefster heeft haar echter een te zwaar verwijt gemaakt, aangezien het opzettelijk wegnemen van de tas niet is komen vast te staan evenmin als anderszins een doelbewuste actie. Dat de tas niet is teruggevonden en werknemster niet weet wat daarmee is gebeurd,

maakt dat niet anders. Daarbij komt dat werkgeefster als werkgever mede de zorg had voor werkneemster als haar werkneemster en mede verantwoordelijk was voor het gebeuren die middag en avond tijdens en na de werkzaamheden bij haar klant. Het ontslag op staande voet is een te zware maatregel en daarom ten onrechte gegeven. Het hof is van oordeel dat werkneemster recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, maar tevens dat zij daarmee voldoende wordt gecompenseerd voor het inkomensverlies vanwege het ontslag op staande voet. De billijke vergoeding wordt daarom op nihil gesteld. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding omdat zij ten onrechte is ontslagen en het handelen of nalaten niet als ernstig verwijtbaar is aan te merken. Er is geen grond voor schadevergoeding. Niet is aangetoond dat werkneemster nog belang heeft bij rectificatie.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2652

Zaaknummer: 200.317.611/01

Rechters: G.C. Boot, R.J.M. Smit en R.L. de Graaff

Advocaten: C.C. Oberman en M.H. Stekelenburg

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW