

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft geen recht op billijke vergoeding omdat gestelde gedragingen van werkgeefster (o.a. observeren van digitale omgeving na verdwijnen bestanden) geen ernstig verwijtbaar handelen opleveren.***

## Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2018 in dienst getreden bij TMO Fashion Business School B.V. (hierna: TMO). Laatstelijk vervulde werknemer de functie van senior systeem- en netwerkbeheerder tegen een brutomaandsalaris van € 5.154 exclusief vakantiegeld. In oktober 2022 werd de vader van werknemer ernstig ziek en in maart 2023 is hij overleden. Werknemer heeft zich op 6 oktober 2022 gedeeltelijk ziek gemeld, op 20 februari 2023 weer beter gemeld en op 24 februari weer ziekgemeld. Op diezelfde dag heeft werknemer vanuit huis een groot aantal bestanden van zijn zogenoemde "OneDrive", die onderdeel uitmaakte van het netwerk van TMO, overgezet naar zijn TMO-laptop. Na verzoek daartoe van TMO heeft werknemer zijn handelen toegelicht. Ondertussen is het account van werknemer door TMO geblokkeerd. Op verzoek van TMO heeft werknemer de overgezette bestanden weer teruggezet op het netwerk van TMO. TMO heeft vervolgens aangegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 november 2023 ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Beide partijen konden zich daarin vinden. Aan werknemer is een transitievergoeding toegekend, maar geen billijke vergoeding. Werknemer wil met zijn hoger beroep bereiken dat aan hem alsnog een billijke vergoeding wordt betaald. Het ernstig verwijtbaar handelen van TMO bestaat volgens hem uit (i) haar acties rondom het overzetten van de bestanden, (ii) onduidelijkheid over zorgverlof, (iii) niet-naleving van re-integratievoorschriften, (iv) het incident van 13 oktober 2022, (v) structureel hoge werkdruk, (vi) de omgang met werknemer rondom het overlijden van zijn vader en (vii) schending van privacy van werknemer. Volgens TMO is de ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en dient de transitievergoeding te worden terugbetaald.

## Oordeel

Het hof oordeelt dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en overweegt daartoe als volgt. Bij het overzetten van de bestanden heeft werknemer naar het oordeel van het hof binnen de grenzen van zijn bevoegdheid gehandeld. Het hof begrijpt echter de ongerustheid van TMO omtrent de handelwijze van werknemer. Werknemer heeft zich immers – na een betermelding – vrijwel direct weer ziekgemeld nadat hij ermee bekend was geworden dat de

directeur-bestuurder het vertrouwen in werknemers leidinggevende, met wie hij jarenlang goed heeft samengewerkt, had opgezegd en heeft vervolgens tijdens zijn verzuim een groot aantal bestanden naar zichzelf overgezet waarvan TMO de inhoud niet kende. Bij een dergelijke samenloop van omstandigheden is TMO gerechtigd risico's te monitoren en zo nodig in te grijpen. Het hof oordeelt verder dat TMO een voldoende gerechtvaardigd belang had dat zwaarder woog dan de privacybelangen van werknemer, om haar digitale omgeving sindsdien goed te observeren. TMO heeft zich daarbij niet schuldig gemaakt aan privacyschending. Zo heeft zij geen privacygevoelige bestanden van werknemer bekeken en evenmin reputatieschade bij werknemer veroorzaakt. Verder verwijt werknemer TMO dat hij tijdens zijn ziekte zou zijn opgebeld over zijn ziekmelding. Partijen verschillen van mening over de inhoud van dat gesprek. Volgens het hof is er hoe dan ook onvoldoende om te spreken van ernstig verwijtbaar handelen van TMO, nu geen sprake is van een patroon van dergelijke gedragingen. Ook verwijt werknemer de aanvankelijke weigering van zijn zorgverlof, maar volgens het hof is dat niet ernstig verwijtbaar omdat het zorgverlof uiteindelijk wel is toegekend, royaler dan wettelijk verplicht. De structureel te hoge werkdruk is niet komen vast te staan, noch schending van de Wet verbetering poortwachter. Tot slot geldt dat het hof niet heeft kunnen constateren dat TMO onvoldoende rekening heeft gehouden met de moeilijke periode waar werknemer doorheen ging. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, TMO niet op terugbetaling van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 15-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:2517

**Zaaknummer:** 200.336.033

**Rechters:** A.J.J. van Rijen, M.P.C.J. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** P.J.M. Gerritsen en M.F.M. Groot Kormelink

**Wetsartikelen:** 7:671b BW