

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Woonvoorzieningen Lichamelijk Gehandicapten Noord-Holland Midden

Ontslag op staande voet wegens schending privacy- en geheimhoudingsbeleid niet rechtsgeldig. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, die in dit geval wordt vastgesteld op vijf maandsalarissen, zijn alle (bijzondere) omstandigheden van het geval van belang.

Werkneemster is op 1 juli 2005 in dienst getreden bij SWLG. De laatste functie die zij vervulde, is die van teamleidster met een salaris van € 2.809,89 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 15 mei 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen, kort samengevat vanwege het sturen van vertrouwelijke cliëntgegevens naar haar persoonlijke e-mailadres. Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat het gegeven ontslag onterecht is. Zij verzoekt ook om SWLG te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 15.000, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 11.856 bruto en een transitievergoeding van € 22.018,15 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. SWLG heeft erkend dat de vijf e-mails die werkneemster heeft doorgestuurd betrekking hebben op situaties en/of klachten van cliënten waarbij werkneemster (mede) betrokken was of die haar rechtstreeks betroffen. Anders dan SWLG stelt, is in de door haar genoemde regelingen geen expliciet verbod voor een medewerker te vinden om e-mails van of over cliënten door te sturen naar het privé e-mailadres van de betreffende medewerker. Van een ernstige schending van een strikt verbod van het privacy- en geheimhoudingsbeleid van de SWLG, zoals door SWLG is gesteld en aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd, is geen sprake. Nu de dringende reden ontbreekt, is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Het verzoek van werkneemster om toekenning van de billijke vergoeding wordt toegewezen (artikel 7:681 lid 1, onderdeel a, BW). De kantonrechter ziet geen reden om wat betreft de vaststelling van de hoogte van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 lid 1 BW in het kader van een ontslag op staande voet, tot een ander oordeel te komen dan ten aanzien van de billijke vergoeding bedoeld in artikel 7:671b lid 8, onderdeel c, BW (zie hierover Rb. Noord-Holland, Sectie Kanton, 28 juni 2016, ECLI:NL:RBNHO: 2016:5444) in het kader van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ook bij de vaststelling van de hoogte van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 lid

1 BW zal de kantonrechter dus naast de relatie met het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever en het 'punitieve' karakter van de billijke vergoeding, ook de overige (bijzondere) omstandigheden van het geval kunnen meewegen. De gedachte – die in literatuur wel is geuit – dat de billijke vergoeding bij ontslag op staande voet moet worden gezien als een 'alternatief' voor vernietiging van het ontslag en dat de vaststelling van de hoogte van die billijke vergoeding daarom vooral of uitsluitend zou moeten worden bepaald aan de hand van het loon dat door het ontslag verloren is gegaan, deelt de kantonrechter in zijn algemeenheid niet. Uit de wetsgeschiedenis volgt op zichzelf wel dat een aanspraak op ten onrechte niet genoten loon kan worden verdisconteerd in de billijke vergoeding, zoals de kantonrechter ook in de genoemde uitspraak van 28 juni 2016 heeft overwogen (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. C, p. 92 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 55). Dat betekent echter niet dat de billijke vergoeding steeds uitsluitend of voornamelijk zou moeten worden vastgesteld op basis van het ten onrechte niet genoten loon, maar slechts dat dit een van de omstandigheden is die bij de vaststelling van de hoogte van die vergoeding kan meewegen. Een aanspraak op een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging kan wel meewegen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding.

Naar het oordeel van de kantonrechter is SWLG op ondeugdelijke gronden en lichtvaardig tot ontslag op staande voet overgegaan. SWLG heeft werkneemster voorafgaand aan het ontslag ook niet gehoord en heeft kennelijk niet in overweging willen nemen om te volstaan met een waarschuwing, terwijl zij dat ten aanzien van een andere werknemer in een vergelijkbaar geval wel heeft gedaan. SWLG heeft dus in hoge mate ernstig verwijtbaar gehandeld. Het verwijt dat werkneemster kan worden gemaakt is daartegenover slechts zeer beperkt. Dat betekent dat de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding in dit geval in belangrijke mate wordt bepaald door het ernstig verwijtbaar handelen van SWLG en dat die vergoeding ook mede een 'punitief' karakter moet hebben, in die zin dat de billijke vergoeding op een zodanig bedrag wordt vastgesteld dat SWLG ervan wordt weerhouden opnieuw tot dergelijk handelen over te gaan. Niet weersproken is dat werkneemster geen andere baan heeft en dat zij geen WW-uitkering heeft verkregen. Aannemelijk is dat werkneemster gezien haar leeftijd van 54 jaar alleen met grote moeite nog een baan kan vinden, zoals zij heeft gesteld. Gelet daarop is voldoende aannemelijk dat de gevolgen van het ontslag ernstig zijn voor werkneemster. Dat werkneemster in het geheel geen ander werk meer zou kunnen vinden en geen andere inkomsten meer zou kunnen verkrijgen, is echter niet gebleken en ook niet aannemelijk gemaakt. Verder wordt in aanmerking genomen dat de inkomensschade van werkneemster in ieder geval in aanzienlijke mate wordt 'gedekt' door de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 11.856 bruto en de transitievergoeding van € 22.018,15 bruto, waartoe SWLG wordt veroordeeld. De door werkneemster verzochte billijke vergoeding van € 15.000 bruto – hetgeen neerkomt op een bedrag dat gelijk staat aan afgerond vijf maandsalarissen – doet recht aan de omstandigheden van dit geval.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:6519

Zaaknummer: 5153628 AO VERZ 16-35

Advocaten: C.D.R. Schoonderbeek en P. Bellod

Wetsartikelen: 7:681 lid 1, onderdeel a, BW, 7:671b lid 8, onderdeel c, BW, 7:677 BW en 678 BW