

RECHTSPRAAK

werkneemster/Olympia Uitzendbureau Roermond

Doorsturen bestanden van zakelijk account naar privéaccount levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Billijke vergoeding van € 2165,83 verschuldigd. Bij weging ernstig verwijtbaar handelen werkgever spelen ook de gedragingen van de werknemer een rol.

Feiten

Werkneemster is op 10 juni 2014 bij Olympia Uitzendbureau Roermond (hierna: Olympia) in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van intercedente. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werkneemster heeft op 28 oktober 2016 haar arbeidsovereenkomst met Olympia opgezegd tegen 1 januari 2017. Op 31 oktober 2016 heeft Olympia geconstateerd dat werkneemster vanuit haar 'Olympia-account' bestanden naar haar privémailadres heeft doorgestuurd. Olympia heeft daarop werkneemster op 1 november 2016 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt primair om toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding en subsidiair om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Werkneemster heeft als meest verstrekkende verweer naar voren gebracht dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Olympia echter adequaat gereageerd en werkneemster binnen een alleszins acceptabele termijn het ontslag op staande voet medegedeeld. Niet valt in te zien binnen welke kortere termijn Olympia had kunnen handelen. De dringende reden die is medegedeeld en dus moet worden beoordeeld is blijkens de ontslagbrief van 1 november 2016 dat werkneemster zich schuldig zou hebben gemaakt aan het doorsturen van vertrouwelijke en geheime gegevens naar haar privémail. Het zou hierbij onder meer gaan om klant- en prospectgegevens. Werkneemster zou met deze handelwijze de contractuele geheimhoudingsplicht hebben geschonden. De kantonrechter stelt vast dat niet is gebleken dat werkneemster bestanden heeft verspreid onder derden of dat werkneemster de intentie daartoe had. Zelfs als werkneemster wellicht niet de waarheid heeft gesproken over het aantal bestanden dat zij naar zichzelf heeft gemaild

en de reden die zij noemt voor het mailen van de bestanden vragen opwerpt, wordt dat niet anders. Daarmee is immers nog steeds niet aangetoond dat werkneemster haar geheimhoudingsverplichting heeft geschonden. Het blijft bij een niet gesubstantieerd vermoeden van Olympia. Op grond van het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig.

Billijke vergoeding

Nu hiervoor reeds is geoordeeld dat een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt en Olympia de overeenkomst dus in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd, zal het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. Bij het wegen van de mate van verwijtbaarheid van het handelen van de werkgever zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet alleen de gedragingen van de werkgever van invloed, maar spelen ook de gedragingen van de werknemer een rol van betekenis. Immers, de mate van ernst van de gedraging van de werkgever is vaak het spiegelbeeld van de onberispelijkheid van het gedrag van de werknemer. Anders gezegd, valt de werknemer in het geheel niets te verwijten, dan zal het gegeven ontslag op staande voet de werkgever ernstiger worden verweten dan in de situatie waar de werknemer zelf ook niet 'brandschoon' is, maar de drempel voor het ontslag op staande voet net niet gehaald wordt. In dit geval betreft de kantonrechter bij de beoordeling dat werkneemster wist, althans had kunnen bevroeden, dat Olympia niet zou instemmen dat werkneemster na haar eigen ontslagname zou blijven beschikken over bedrijfsgevoelige informatie. Het had daarom op de weg van werkneemster gelegen om in overleg te treden met Olympia hierover. Alle omstandigheden in aanmerking nemend acht de kantonrechter een billijke vergoeding ter hoogte van een bruto maandsalaris – in casu € 2165,83 – op zijn plaats.

Transitievergoeding

Nu een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt en Olympia geen andere feiten of omstandigheden heeft gesteld die tot het oordeel zouden moeten leiden dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, is Olympia de transitievergoeding verschuldigd. Nu de hoogte van de door werkneemster verzochte transitievergoeding niet is betwist, zal de kantonrechter Olympia veroordelen tot betaling van de transitievergoeding ad € 1949 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:2517

Zaaknummer: 5598691 \ AZ VERZ 16-445

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.A.M. Plantaz en J.M. Pals

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW