

RECHTSPRAAK

Tweemaal gegeven ontslag op staande voet aan werknemer wegens het niet inleveren van bedrijfsinformatie en het wissen van het geheugen van de telefoon niet rechtsgeldig. Toekenning transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding aan werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 2 februari 2015 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van werkvoorbereider voor 38 uur per week. Werkgeefster heeft twee aandeelhouders en bestuurders, namelijk bedrijf X en bedrijf Y. Enig aandeelhouder van bedrijf X is A. Zij was tot 13 januari 2021 ook enig bestuurder. Per 13 januari 2021 is tevens haar dochter B bestuurder. Enig aandeelhouder en bestuurder van bedrijf Y is C. Werknemer maakte deel uit van het managementteam, samen met C – die de dagelijkse leiding had – en D. Bij brief van 12 februari 2021 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij niet zou hebben verteld dat hij informatie van werkgeefster in bezit heeft (gehad) en niet is overgegaan tot het inleveren van (kopieën van) de informatie die hij vanuit zijn werk-emailadres aan zijn privé-emailadres heeft gestuurd. Bij brief van 16 februari 2021 heeft werknemer nog een ‘ontslag op staande voet voor zover vereist’ ontvangen, omdat hij het geheugen van zijn telefoon volledig zou hebben gewist ondanks het expliciete verzoek van werkgeefster om die telefoon juist inclusief geheugen in te leveren. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 13.043,52 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 16.391,81 bruto en een billijke vergoeding van € 77.869,96 bruto.

*Oordeel**Eerste ontslag op staande voet*

Van belang wordt geacht dat de aanleiding voor de ontstane situatie is gelegen in de handelswijze van werkgeefster op en rond 22 december 2020. Naar de stelling van werkgeefster was er een IT-onderzoek gaande en meende zij naar aanleiding van de daarin getroffen conclusies dat zij per direct vertrouwelijke en gevoelige bedrijfsinformatie moest beschermen. Zij heeft daartoe vervolgens van werknemer verwacht dat hij een document zou tekenen waarin – kennelijk in aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst – een concurrentiebeding, relatiebeding, een beding ter bescherming van intellectueel eigendom en een boetebeding was opgenomen. Toen werknemer dat document niet wilde tekenen ontstond een conflict. Vast staat dat werkgeefster direct op diezelfde 22 december 2020 de telefoon van werknemer heeft geblokkeerd, althans het telefoonnummer aan een andere

telefoon heeft gekoppeld en daarmee de simkaart van werknemer heeft geblokkeerd. Daarnaast heeft zij werknemer eveneens direct (en vervolgens herhaaldelijk) opgedragen spullen en informatie in te leveren. Ook heeft zij in de dagen en weken hierna werknemer opgedragen geen contact met collega's en klanten te hebben en het systeem van werkgeefster niet te benaderen. Dit alles slechts, omdat werknemer niet wilde meewerken in een situatie die hem volledig moet hebben overvallen. Dat hierdoor volgens werkgeefster een vertrouwensbreuk is ontstaan, kan niet aan werknemer worden verweten.

Ook als het zo zou zijn dat werknemer zich boos en niet coöperatief heeft opgesteld, hetgeen hij overigens heeft betwist, geldt dat dit gelet op de voor hem onverwachte en ingrijpende situatie, begrijpelijk is. Dat hij vraagtekens had bij de bevoegdheid van B is ook niet onbegrijpelijk. Feitelijk was zij op dat moment immers nog geen bestuurder en niet gesteld of gebleken is dat aan de medewerkers van werkgeefster, onder wie dus werknemer, is gecommuniceerd dat B enige rol binnen de organisatie had gekregen of zou krijgen.

Wat betreft het doorsturen van zakelijke e-mails naar zijn privé e-mailadres, volgt uit de stellingen van partijen dat het gaat om e-mails die werknemer tijdens zijn dienstverband en vóórdat sprake was van een conflict tussen partijen naar zijn privé e-mailadres heeft doorgestuurd. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij niet beschikte over een zakelijke laptop, zodat als hij thuis nog moest of wilde werken, hij dat deed door middel van het doorsturen van de betreffende zakelijke e-mails naar zijn privé-e-mailadres. Werkgeefster heeft ook niet betwist dat dat vaker en door meerdere collega's gebeurde. Als onweersproken gesteld staat voorts vast dat binnen werkgeefster geen beleid geldt voor gebruik van zakelijke e-mails via het privé-e-mailadres. Werkgeefster heeft ook niet gesteld althans niet onderbouwd dat het gaat om bedrijfsgevoelige informatie die werknemer niet had mogen doorsturen. Werkgeefster heeft niet geconcretiseerd welke informatie is doorgestuurd die zij eventueel zou missen of waarom daarbij sprake zou zijn van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Gelet op het voorgaande is het op 12 februari 2021 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven.

Tweede ontslag op staande voet

Als dit al reden zou zijn voor ontslag op staande voet, geldt dat het ontslag op staande voet op deze grond niet onverwijld is gegeven. Al op 28 januari 2021 heeft werknemer immers aan werkgeefster bericht dat hij na het incident van 22 december 2020 de telefoon heeft teruggezet naar de fabrieksinstellingen. Reeds toen was werkgeefster op de hoogte van deze situatie, maar zij heeft werknemer pas op 16 februari 2021 ontslag op staande voet gegeven op die grond. Daarbij is geen sprake van onverwijldheid, zodat reeds om die reden het ontslag niet in stand kan blijven. Gelet op al het voorgaande moet worden geconcludeerd dat geen sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarmee staat vast dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer onregelmatig heeft opgezegd. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot betaling van een transitievergoeding aan werknemer ter hoogte van € 13.029,18, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van € 16.391,81 en een billijke vergoeding aan werknemer ter hoogte van € 15.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4208

Zaaknummer: 9046772 HA VERZ 21-21

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: M.W. Huijzer en I.M.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW