

RECHTSPRAAK

Werkneemster berust in ontslag op staande voet en verzoekt om billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig; werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding, maar die wordt vastgesteld op nihil.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 januari 2023 bij werkgeefster in dienst op basis van een contract voor bepaalde tijd. In augustus 2023 heeft werkneemster tijdens een voortgangsgesprek met haar leidinggevende kenbaar gemaakt het dienstverband niet te willen voortzetten. Op 8 november 2023 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst getekend, met als einddatum 30 november 2023. Verder is afgesproken dat werkneemster op datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst niet langer arbeidsongeschikt was, en voor het resterende deel van het dienstverband is vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster heeft op 9 november 2023 haar werklaptop ingeleverd. Een dag later is werkneemster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 10 november 2023 wordt werkneemster verweten dat zij bedrijfsgeheime informatie heeft doorgemailed naar haar privémail en naar haar partner. In de ontslagbrief staat ook dat uit standaardonderzoek van de werklaptop is gebleken dat door de automatiseerder van werkneemster bedrijfsgeheime informatie is verwijderd uit de digitale werkomgeving van werkgeefster. Werkneemster heeft per brief van 14 november 2023 via haar advocaat bezwaar gemaakt tegen het ontslag en zij heeft de eerder gesloten vaststellingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenktijd ontbonden. Werkneemster legt zich nu neer bij het einde van haar dienstverband per 10 november 2023, maar verzoekt aan haar ten laste van werkgeefster een billijke vergoeding toe te kennen en verder een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een vergoeding voor niet-uitbetaald vakantiegeld, vakantiedagen en overuren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is niet geldig, omdat er geen dringende reden is. In de ontslagbrief wordt genoemd dat werkneemster bedrijfsgeheime informatie heeft verwijderd uit de digitale werkomgeving en bedrijfsgeheime informatie heeft doorgemailed naar haar privémail en naar haar partner. Echter, enkel dat laatste wordt expliciet als dringende reden aan het ontslag op

staande voet ten grondslag gelegd. Niet in geschil is dat werknemster op 8 februari en 15 juni 2023 twee documenten naar haar partner heeft doorgemailed. Werknemster heeft echter betwist dat het hier om vertrouwelijke bedrijfsinformatie ging. Werkgeefster heeft dit niet weersproken. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de twee documenten die werknemster naar haar partner heeft doorgemailed geen vertrouwelijke bedrijfsinformatie bevatten. Er is daarom geen sprake van een schending van het geheimhoudingsbeding en ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet (mede) op de grond. Het verwijderen van bedrijfsgeheime informatie is niet expliciet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. Werknemster heeft dit afdoende gemotiveerd betwist. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om concreet nader te onderbouwen waaruit blijkt dat die bestanden op SharePoint stonden en waaruit blijkt dat werknemster die heeft verwijderd. Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Het ontslag op staande voet is wegens het ontbreken van een dringende reden niet rechtsgeldig gegeven.

Vergoedingen

Werknemster heeft daarom recht op de wettelijke transitievergoeding van € 2.236,71 bruto. Ook de gefixeerde schadevergoeding over de periode van onregelmatige opzegging wordt toegewezen en komt neer op € 12.993,12 bruto. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil omdat de geleden loonschade zeer beperkt is, en werknemster 20 dagen na haar ontslag al werk heeft gevonden als zzp'er. De door werknemster aangevoerde opgelopen reputatieschade is niet nader onderbouwd en kan daarom niet meewegen. De door werknemster meegewogen advocaatkosten komen niet voor vergoeding via de billijke vergoeding in aanmerking, nu dit in het arrest *New Hairstyle* is bepaald. Wel heeft werknemster recht op vergoeding van niet-uitbetaald vakantiegeld, vakantiedagen en overuren ter hoogte van € 8.258,15 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5514

Zaaknummer: 10876452 VZ VERZ 24-261

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: M.F. Hilberdink en I.H. Castenmiller-van Hoorn

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