



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Vader helpt studerende dochter aan internet en wordt op staande voet ontslagen... of hoe een Netflix-marathon in de kerstvakantie het einde van een 35-jarig dienstverband inluidt.

Wat was er aan de hand?

Een 51-jarige Accountverkoper (verder: 'werknemer') werkt sinds september 1980 bij KPN (verder: 'werkgever') en zijn rechtsvoorgangers. In november 2014 installeert hij bij zijn uit huis wonende studerende dochter een 'Mifi-box' van werkgever, omdat zij na het vertrek van haar huisgenoot ineens zonder internet zit. (Een Mifi-box is een draadloze router die als mobiele Wifi-hotspot fungeert, en waaraan een data-abonnement is gekoppeld van – in dit geval – maximaal 8 GB per maand.) Het afsluiten van een nieuw internetabonnement loont namelijk de moeite niet, omdat de dochter zelf ook snel zal verhuizen. Omdat werknemer via zijn werk eenvoudig aan een Mifi-box kan komen is de keuze voor deze tijdelijke oplossing snel gemaakt. Hij meldt wel op een intekenlijst dat hij de Mifi-box meeneemt, maar vertelt er niet bij dat dit voor privégebruik is, laat staan dat hij om toestemming vraagt.

Op 13 januari 2015 komt bij werkgever aan het licht dat de datalimiet is overschreden, en niet zo'n klein beetje ook: er staat een bedrag van € 3.690,- open. Werknemer wordt hierop aangesproken. Hij vraagt zijn dochter hoe dit kan, en zij vertelt in de kerstvakantie series te hebben gekeken op Netflix – via de Mifibox. Dit verklaart het hoge dataverbruik.

Werkgever vindt dit onacceptabel en ontslaat werknemer op 15 januari 2015 op staande voet, ondanks de uitleg die werknemer in een gesprek met zijn manager op 14 januari heeft gegeven, bij welke gelegenheid hij ook heeft aangeboden de kosten te vergoeden. Ter onderbouwing stelt werkgever dat werknemer, gezien de uit zijn functie voortvloeiende kennis en toegang tot bedrijfsmiddelen, misbruik heeft gemaakt van zijn positie. Hij heeft geen toestemming gevraagd voor het gebruik van de Mifi-box, al heeft hij – op een lijst – gemeld dat hij er een meenam. De Mifi-boxen zijn in principe niet bedoeld voor privégebruik, en dit blijkt duidelijk uit de bedrijfscode die werkgever hanteert voor onder meer het gebruik van bedrijfsmiddelen. Behalve dat de functie Accountverkoper bij werkgever dus – gezien de toegang tot kostbare bedrijfsmiddelen – een vertrouwensfunctie is, waardoor dit gedrag niet past, is het bovendien niet voor het eerst dat werknemer is aangesproken op privégebruik van bedrijfsmiddelen.



arbeidsrecht

Werknemer wendt zich tot de kantonrechter en beroept zich op de vernietigbaarheid van de opzegging.

Wat vindt de rechter?

De kantonrechter overweegt dat tussen partijen niet in geschil is dat werknemer, als Accountverkoper, toegang heeft tot allerlei bedrijfsmiddelen van werkgever. Het gaat daarbij om bedrijfsmiddelen die een grote financiële waarde vertegenwoordigen, zodat werkgever een punt heeft met de stelling dat werknemer zijn positie heeft misbruikt door de Mifi-box zonder toestemming mee te nemen voor privégebruik.

De rechter is van mening dat de bedrijfsregels van werkgever duidelijk zijn over het gebruik van bedrijfsmiddelen, dat de Mifibox ook zeker als bedrijfsmiddel kan worden aangemerkt, en dat werknemer dit ook had moeten en kunnen weten. Er was ook geen sprake van een uitzonderlijke (nood)situatie die de handelwijze van werknemer rechtvaardigde. Hij had dus kunnen weten dat zijn handelen tot ontslag zou kunnen leiden.

Bij het afwegen van de wederzijdse belangen meent de rechter dat werkgever niet met een minder vergaande sanctie had moeten volstaan. Duidelijk is dat het ontslag op staande voet voor werknemer zeer ernstige consequenties heeft, maar werkgever heeft er belang bij geen werknemers in dienst te hebben die hij niet kan vertrouwen. Naar het oordeel van de rechter weegt dit belang in dit geval zwaarder. Meespeelt dat werknemer eerder is aangesproken op dergelijk gedrag, en dat hij daar kennelijk geen lering uit heeft getrokken. De lange duur van het dienstverband doet aan het oordeel van de rechter niet af. De rechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Wat vindt u?

Vindt u dit oordeel terecht, of wordt werknemer wel erg zwaar getroffen? Hij verliest – na een 35-jarig dienstverband – niet alleen zijn baan, maar naar alle waarschijnlijkheid ook zijn recht op een werkloosheidsuitkering. Zijn leeftijd zal het vinden van een andere baan niet gemakkelijk maken.

Was het niet gewoon onnadenkendheid van werknemer? Had hij de overschrijding van de datalimiet door zijn dochter kunnen en moeten voorzien? Of kon hij dit niet voorzien, en was de manier waarop hij zijn dochter tijdelijk te hulp schoot eigenlijk wel te begrijpen, al had hij het beter anders aan kunnen pakken?

Of geeft zijn handelwijze blijk van een structureel gebrek aan gevoel voor verhoudingen, en van inzicht in wat wel en niet kan als je een bepaalde positie bekleedt in een bedrijf?

Wat vindt u?

Vindplaats: **ECLI:NL:RBMNE:2015:1762**