

## **Eerste Bitcoin-ontslag**

De handel in Bitcoins is in Nederland steeds meer toegenomen. Dat betekent dat onder de werkgevers er werknemers zullen zijn, die zich hiermee bezig houden. In dit geval hield de werknemer zich bezig met het zogenaamde 'minen van bitcoins'. Hij had thuis enkele bitcoinmachines staan. Op een gegeven moment besloot hij zonder toestemming van de werkgever en in het geheim een bitcoinmachine te installeren in een serverkast bij de werkgever. Met deze machine kon hij virtueel bitcoins delven. De werkgever kwam hier achter en ontsloeg de werknemer die in dienst was als systeembeheerder op staande voet. De werknemer stapt hierop naar de kantonrechter.

### **Wat oordeelt de kantonrechter?**

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet onterecht is. De werkgever heeft de gronden in de ontslagbrief onvoldoende aangetoond. Zo oordeelt de kantonrechter dat geen sprake is van strijd met het nevenwerkzaamhedenbeding, omdat dit beding is geschreven voor een werknemer die werkzaamheden verricht voor een ander bedrijf, ook al had de werknemer geldelijk gewin met het 'minen van bitcoins'. Ook strijd met het artikel over gebruikmaking van bedrijfseigendommen of internet is niet aangetoond. Omdat het artikel over bedrijfseigendommen ging over een laptop, navigatie of telefoon van het werk. Internetgebruik voor privédoeleinden via het wifi-netwerk was toegestaan. Dat de werknemer het bedrijf heeft blootgesteld aan gevaren van buitenaf, zoals een virus, hacken en een gijzeling of brandgevaar is onvoldoende aannemelijk gemaakt door de werkgever. Dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal, omdat met het gebruik van een bitcoinmachine veel energiegebruik gepaard gaat, werd van tafel geveegd. De hoogte van het exacte energieverbruik was niet helder. Daarnaast was niet duidelijk geworden dat de bitcoinmachine als enige debet is geweest aan de toename van het stroomverbruik. Tevens staat niet vast of sprake is van diefstal omdat (nog) geen strafrechtelijke procedure heeft plaatsgevonden. Het argument van de werkgever dat het vertrouwen onherstelbaar is beschadigd, is gelet op (I) het goede functioneren over de jaren heen, (II) het feit dat dergelijk gedrag nooit is vertoond en (III) niet is gebleken dat zijn werkzaamheden eronder hebben geleden onvoldoende om te komen tot ontslag op staande voet. De werkgever had kunnen volstaan met een minder ingrijpende maatregel of op een andere wijze tot ontslag moeten komen.

Omdat de werknemer geen vernietiging van het ontslag heeft gevraagd, blijft het ontslag in stand en krijgt hij alleen schadevergoeding. Uit de casus blijkt dat de werknemer inmiddels ander werk had gevonden. De kantonrechter wijst onder meer een bedrag van € 19.264,49 wegens de eindafrekening en de transitievergoeding toe. Het verzoek om een billijkheidsvergoeding wordt afgewezen, omdat de kantonrechter meent dat de werknemer toch flink verwijtbaar heeft gehandeld.

### **Aanbevelingen**

Deze uitspraak laat weer eens temeer zien dat het zorgvuldig formuleren van de ontslaggronden voor een ontslag op staande voet zeer belangrijk is. Ook al denk je een sterke zaak te hebben.

Het verdient dus aanbeveling om als werkgever in het bedrijfsreglement op te nemen dat het plaatsen van een bitcoinmachine binnen een bedrijfsomgeving voor eigen gebruik niet is toegestaan en kan leiden tot ontslag op staande voet.