

RECHTSPRAAK

Record Toegangstechniek B.V./werkneemster

Doorzenden zakelijke bestanden naar privé-e-mailadres door manager, hoewel in strijd met interne reglementen, geen redelijke grond voor ontbinding.

Werkneemster is op 15 april 2013 in dienst getreden bij Imtech Building Service B.V. in de functie van Manager Toegangstechniek. Per 1 januari 2015 is werkneemster overgeplaatst naar Imtech Toegangstechniek B.V. (hierna: Imtech Toegangstechniek). Werkneemster heeft toestemming gekregen gebruik te maken van de zogeheten Bring Your Own Device-regeling. Ingevolge die regeling mocht zij gebruik maken van haar persoonlijke laptop. In de Etiquette ICT-Middelen is onder meer opgenomen dat het niet is toegestaan om vertrouwelijke gegevens en bedrijfsgevoelige informatie zonder toestemming te versturen. Imtech Toegangstechniek was onderdeel van het Imtech Concern, dat op 13 augustus 2015 door de Rechtbank Rotterdam in staat van faillissement is verklaard. De curatoren hebben Imtech Toegangstechniek ter overname aangeboden. De financiële begeleiding hiervan is ondergebracht bij PWC. Aan werkneemster is opdracht gegeven om PWC namens de banken bij te staan door het verstrekken van informatie aan potentiële kopers. Op 19 augustus 2015 heeft Record Holding B.V. (hierna: Record) alle aandelen van Imtech Toegangstechniek gekocht. Op 25 augustus 2015 heeft het bedrijf Tormax aan Record bericht dat zij de overeenkomst tot levering van onderdelen beëindigt. Op 7 september 2015 heeft werkneemster vanaf haar werkplek twee e-mails met bijgevoegde bestanden naar haar privé-e-mailadres gestuurd. Op 10 september 2015 is werkneemster uitgenodigd voor een gesprek met Record. Record heeft in dit gesprek aan werkneemster te kennen gegeven dat zij per direct werd geschorst wegens het gebruik van haar privé-e-mailadres en dat het haar zeer kwalijk werd genomen dat zij het gegeven dat Tormax de relatie mogelijk zou beëindigen lange tijd heeft verzwegen. Record verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen van werkneemster zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Werkneemster heeft weliswaar gegevens naar haar privé-e-mailadres verzonden, maar niet is komen vast te staan dat de e-mail enorme hoeveelheden vertrouwelijke en

bedrijfsgevoelige informatie bevatte. Voorts heeft Record niet gesteld dat zij schade heeft geleden door voornoemde e-mail. Ook kan uit het gebeurde niet worden afgeleid dat werkneemster kwade bedoelingen had met het verzenden van de e-mail naar haar privé-e-mailadres. Ook het subsidiaire verzoek van Record kan naar het oordeel van de kantonrechter niet slagen. De stelling van Record dat werkneemster het gegeven dat Tormax de relatie mogelijk zou beëindigen lange tijd heeft verzwegen is niet komen vast te staan. Er bestaat dan ook onvoldoende grond om een verstoorde arbeidsrelatie aan te nemen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen, met veroordeling van Record tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:8887

Zaaknummer: 4563557 v/z verz 15-20772

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: S. Gadella en J. Tophoff

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW