

RECHTSPRAAK

werknemer/BCT B.V.

Bestanden van werkgever naar eigen zakelijke mailadres sturen levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek (g-grond) toegewezen. Controleren mailaccount werknemer levert geen schending van artikel 8 EVRM (recht op privacy) op.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2014 in dienst getreden bij BCT B.V. (hierna: BCT). Werknemer vervulde laatstelijk de functie van Professional Sales Medior. Op 16 september 2016 is aan werknemer tijdens een gesprek medegedeeld dat BCT het dienstverband met hem wilde beëindigen. Na voornoemd gesprek heeft werknemer nog diezelfde dag vier bestanden naar zijn eigen zakelijke mailaccount gestuurd. Tijdens een gesprek op 20 september 2016 heeft werknemer het voorgaande toegegeven. Op 29 september 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het 'toe-eigenen van hoogst vertrouwelijke documenten' die voor BCT 'essentiële en zeer concurrentiegevoelige informatie bevatten', met de kennelijke intentie om deze informatie te gebruiken voor het onrechtmatig beconcurreren van BCT en om schade toe te brengen aan haar bedrijfsdebet. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Bij wijze van zelfstandig tegenverzoek verzoekt BCT (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Onverwijldheid

Volgens werknemer had BCT reeds op 20 september 2016 moeten overgaan tot het geven van ontslag op staande voet, althans in ieder geval had zij dit op 27 september 2016 moeten doen. De kantonrechter begrijpt dat het gesprek van 27 september 2016 aanvankelijk enkel bedoeld was als een vervolgesprek om te onderhandelen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Inmiddels was het voor BCT op 20 september 2016 aan het eind van de dag duidelijk geworden dat werknemer vier bestanden naar zichzelf had gemaild en heeft BCT het gesprek van 27 september 2016 ook benut om werknemer te horen over de gronden die tot een ontslag op staande voet zouden kunnen leiden. Het gesprek is daarmee onderdeel van het onderzoek geworden. De termijn tussen 20 september 2016 (het ontstaan van het vermoeden) en het gesprek van 27 september 2016 (hoor en wederhoor) acht de kantonrechter, gelet op

bovengeschetste omstandigheden, gerechtvaardigd. Het ontslag is dan ook onverwijld gegeven.

Dringende reden

De kantonrechter stelt voorop dat ontslag op staande voet een 'ultimum remedium' is waarvan dus niet te vlug mag worden aangenomen dat het terecht is gegeven. BCT heeft ter zitting desgevraagd aangegeven dat er geen regels bestaan (in de arbeidsovereenkomst dan wel anderszins) die het werknemer verbieden om bestanden van BCT naar zijn zakelijke e-mailadres te versturen. Daarmee staat dus vast dat het enkele versturen van de bestanden geen schending van enige regel oplevert. Het onrechtmatig handelen zou volgens BCT gelegen zijn in het door haar veronderstelde doel, het misbruik maken van die informatie door werknemer. Dat is echter een vermoeden dat verder niet op feiten is gebaseerd. Niet is gebleken dat de bestanden daadwerkelijk ten nadele van BCT zijn gebruikt, of dat werknemer daartoe de intentie had. Op grond van het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig en wordt vernietigd.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek BCT

Gelet op hetgeen tussen partijen is voorgevallen en het moment waarop werknemer de bestanden aan hemzelf zendt – als hij net te horen heeft gekregen dat BCT de arbeidsovereenkomst wil beëindigen – kan de kantonrechter begrijpen dat een en ander bij BCT argwaan heeft gewekt omtrent zijn bedoelingen met deze bestanden en het vertrouwen daardoor ernstig wordt geschaad. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat deze verstoring ook een duurzaam karakter heeft. Daarbij speelt ook nog mee dat BCT al had aangekondigd de arbeidsovereenkomst te willen gaan beëindigen wegens disfunctioneren. Los van de vraag of daarvan sprake is getuigd het onder deze omstandigheden niet van veel realiteitszin om te verwachten dat het dienstverband nog kan worden hersteld. Daarmee is met voortzetting van het dienstverband geen redelijk doel meer gediend. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden met ingang van 1 april 2017. Nu aan de voorwaarden van artikel 7:673 BW is voldaan kent de kantonrechter een transitievergoeding toe ten bedrage van € 3033,24 bruto.

Schending artikel 8 EVRM?

Werknemer heeft voorts verzocht om toekenning van een schadevergoeding van € 5000 wegens onrechtmatig handelen van BCT. Werknemer was er echter van op de hoogte dat BCT zijn e-mails kon controleren. De omstandigheid dat werknemer een aantal belangrijke bestanden naar zichzelf had toegestuurd vormt een gerechtvaardigd doel om tot controle over te gaan en het gekozen middel (van controle) is proportioneel. De door werknemer verzochte schadevergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:1296

Zaaknummer: 5516575/AZ/16-408 14022017

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M. Rahnema'i en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW