

RECHTSPRAAK

werknemer/ABN AMRO NV

Ontslag op staande voet terecht. Bankmedewerker heeft een aantal interne e-mails met daarbij deels vertrouwelijke informatie doorgestuurd naar zijn voormalige leidinggevende die inmiddels in een concurrerende omgeving werkt. Onverwijldheid.

Feiten

Werknemer is sinds 2000 in dienst bij ABN AMRO NV. Hij is op 21 september 2016 op staande voet ontslagen, omdat hij in de periode tussen augustus 2014 tot en met augustus 2016 meerdere e-mails vanaf zijn zakelijke e-mailadres naar het e-mailadres van zijn oud-leidinggevende, X, heeft verstuurd. De e-mails bevatten informatie die werknemer uit hoofde van zijn functie had gekregen en bestemd was voor interne doeleinden. X is momenteel werkzaam bij Monefy, een nieuwe toetredster – en mogelijk concurrent – op de hypotheekmarkt. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat het ontslag onterecht is gegeven, vernietiging van het ontslag en veroordeling van ABN AMRO tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling vanaf 21 september 2016. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Dringende reden

Van de verzending van de e-mails aan zijn voormalig leidinggevende, die ten tijde van het versturen van deze e-mails als een concurrent moet worden aangemerkt, kan werknemer, zeker in het licht van het geheimhoudingsbeding en de inhoud van de gedragsregels, een ernstig verwijt worden gemaakt. Bij de beoordeling van de inhoud van de door werknemer doorgestuurde informatie past wel de kanttekening dat de verschillende e-mails niet over één kam kunnen worden geschoren. Het verwijt heeft in het bijzonder betrekking op de eerste e-mail van 2 augustus 2016 omdat deze e-mail vertrouwelijke en concurrentiegevoelige informatie bevatte. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigdheid van het ontslag op staande voet dienen echter ook andere omstandigheden in aanmerking te worden genomen. Van belang is dat in dit geding geen enkele aanwijzing bestaat dat werknemer enig persoonlijk belang heeft gehad of heeft nagestreefd bij het versturen van de e-mails. Het is aannemelijk dat werknemer heeft gehandeld uit een gevoel van loyaliteit (hoezeer misplaatst ook) jegens zijn voormalig leidinggevende bij ABN AMRO en niet met enige intentie om ABN AMRO schade toe te brengen. Ook is aannemelijk dat werknemer oprecht geschrokken is na de

confrontatie met de bevindingen van ABN AMRO en de ernst daarvan. Anders dan kennelijk de kantonrechter heeft geoordeeld, bestaat bij het hof gerede twijfel aan de juistheid van de stelling van ABN AMRO dat het werknemer bij het sturen van de eerste e-mail van 2 augustus 2016 er wel degelijk om te doen was vertrouwelijke informatie door te spelen naar X en niet, zoals werknemer heeft aangevoerd, om X te laten zien in welk format de desbetreffende gegevens tegenwoordig werden aangeleverd. In de eerste plaats is niet weersproken dat X niet had gevraagd om deze gegevens maar uitsluitend om de 'Marktmonitor'. Voorts biedt de begeleidende tekst in de e-mail van werknemer aan X ('Zo krijgen wij ze tegenwoordig') steun aan het standpunt van werknemer. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigdheid van het ontslag op staande voet is bovendien van belang dat de bijlagen bij de e-mail over de productiecijfers van Florius en van MoneYou X nooit hebben bereikt doordat aangenomen moet worden dat X de desbetreffende links niet heeft kunnen openen en de bijlagen ook naderhand niet zijn verstuurd. Het is waar dat de eerstgenoemde omstandigheid niet de verdienste is van werknemer, maar dit neemt niet weg dat het versturen van de e-mail in zoverre niet de uitwerking heeft gehad die er anders zou zijn geweest. Bij de beoordeling dienen ten slotte de persoonlijke omstandigheden van werknemer te worden meegewogen. Hij was ten tijde van het ontslag 48 jaar oud en reeds zestien jaar in dienst van (de rechtsvoorganger van) ABN AMRO in diverse functies en heeft steeds naar tevredenheid van de bank gewerkt.

Hiervoor is een aantal omstandigheden vermeld die de ernst van het aan werknemer te maken verwijt in enige mate relativeren, terwijl enkele persoonlijke omstandigheden zijn vermeld die bij de afweging dienen te worden betrokken. Al deze omstandigheden leggen echter onvoldoende gewicht in de schaal om de beslissing van ABN AMRO om werknemer op staande voet te ontslaan niet gerechtvaardigd te achten. ABN AMRO mocht zodanig groot gewicht toekennen aan de wijze waarop en de mate waarin werknemer het in hem gestelde vertrouwen ten aanzien van de omgang met interne en bedrijfsgevoelige gegevens heeft geschonden dat van haar redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Onverwijldheid

Werknemer kwam voor het eerst op 29 augustus 2016 naar voren als mogelijke bron van rapportages van ABN AMRO die bij Monefy terecht waren gekomen. ICT Hypotheken is op 30 augustus 2016 verzocht onderzoek te doen naar de mailbox van werknemer. Het onderzoek is op 2 september 2016 overgedragen aan SIM. De bank heeft zeer gedetailleerd uiteengezet welke stappen vervolgens zijn gezet die er uiteindelijk toe hebben geleid dat SIM op 12 september 2016 beschikte over zes e-mails van werknemer aan X en een logfile waaruit het versturen van nog eens twee e-mails bleek. Het staat vast dat werknemer op 13 september 2016 is uitgenodigd voor het interview op 15 september 2016. Anders dan werknemer heeft betoogd, heeft ABN AMRO in de inhoud van dat interview redelijkerwijs aanleiding kunnen zien tot nader onderzoek, namelijk, zoals zij heeft aangevoerd, naar aanleiding van de uitlating van werknemer tijdens het interview. Uit de inhoud van het verslag volgt immers dat werknemer ook op 19 augustus 2016 en op 24 augustus 2016 een e-mail had gestuurd naar X,

waarvan de inhoud ten tijde van het interview kennelijk nog niet bekend was. Het hof leidt dit af uit het gegeven dat aan het verslag van het interview als bijlagen zijn gehecht de e-mails met uitzondering van de e-mails van 19 augustus 2016 en 24 augustus 2016. Een en ander ondersteunt de stellingname van ABN AMRO dat na 15 september 2016 nog nader (ICT-technisch) onderzoek heeft plaatsgehad. Werknemer heeft niet bestreden dat de onderzoekers werden gehinderd door het feit dat de e-mailboxen van Florius zich in een apart systeem bevinden. In het licht hiervan is de betwisting van (de noodzaak van) het nadere onderzoek door werknemer onvoldoende toegelicht. De voorgaande gang van zaken in aanmerking genomen, is met het technische onderzoek, het interview met werknemer, het aanvullende (technische) onderzoek en het interne beraad binnen ABN AMRO voldoende voortvarend gehandeld om het ontslag op staande voet als onverwijld gegeven aan te merken. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:2966

Zaaknummer: 200.212.052/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.G. Kleene-Eijk en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: W.F. Seijbel en M.J.M.T. Keulaerds

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