

RECHTSPRAAK

Kyowa Kirin Pharma B.V./werkneemster

Strikt genomen heeft werkneemster door vertrouwelijke bedrijfsinformatie met voormalige collega te delen in strijd gehandeld met geheimhoudingsbeding, maar in dit geval had voor een minder vergaande sanctie dan beëindiging van de arbeidsovereenkomst moeten worden gekozen. Billijke vergoeding € 115.000 bruto.

Feiten

Werkneemster is – nadat zij reeds sinds 1 mei 2010 op basis van overeenkomsten van opdracht voor Kyowa werkzaam was – op 1 januari 2016 in dienst getreden bij Kyowa in de functie van Marketing & Sales Manager. Kyowa verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond, subsidiair de g-grond en de h-grond en verzoekt te bepalen dat werkneemster geen recht heeft op de transitievergoeding. Kyowa voert aan dat werkneemster op 17 juni 2017 een e-mail heeft verstuurd naar C (medewerker Kyowa, maar geen MT-lid) en B (voormalig Country General Manager) met vertrouwelijke bedrijfsinformatie van Kyowa. Werkneemster handelt in strijd met haar geheimhoudingsbeding, de Acceptabel Use Policy en/of goed werknemerschap. Na verder onderzoek heeft Kyowa vastgesteld dat de inhoud van één of meer e-mails ten minste de suggestie wekken dat werkneemster vertrouwelijke informatie heeft doorgestuurd, dat werkneemster in de discussie tussen Kyowa en C partij kiest voor C en dat werkneemster geen vertrouwen heeft in de directie. Het verweer van werkneemster strekt tot afwijzing van het verzoek. Als de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoek zij om toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Geen verwijtbaar handelen

Het was werkneemster bekend dat B op het moment van het versturen van de e-mail een ex-medewerker van Kyowa was en werkneemster had de betreffende informatie aldus op grond van het geheimhoudingsbeding dan wel de Acceptabel Use Policy niet met B mogen delen. Gelet echter op de omstandigheden van het geval, waarnaar – op grond van de Acceptabel Use Policy – in een dergelijk geval door Kyowa gekeken dient te worden, had Kyowa in dit geval kunnen en moeten volstaan met het treffen van een minder verstrekkende maatregel.

Meegewogen wordt dat werkneemster aanvoert dat de door haar aan B verstuurde informatie reeds bekend was bij B. De informatie waarvan Kyowa stelt dat sprake is van bedrijfsgevoelige informatie (de budgetpresentatie) is immers bedacht en op papier gezet door B. Dit is door Kyowa niet weersproken. Werkneemster is ruim zeven jaar betrokken bij Kyowa, heeft een hoge functie bekleed en heeft goed gefunctioneerd. Er is geen sprake van een voldragen e-grond.

Verstoorde arbeidsrelatie

De kantonrechter acht onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het door het versturen van de e-mail van 17 juni 2017 en door de uit het nadere e-mailonderzoek voortvloeiende bevindingen komt dat er geen vertrouwen meer is in werkneemster als Marketing Manager en MT-lid en dat (mede) hierdoor een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Werkneemster heeft desgevraagd ter zitting verklaard dat wat haar betreft inmiddels wel sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden. Het verzoek van Kyowa om te bepalen dat werkneemster geen recht heeft op de transitievergoeding wordt afgewezen.

Billijke vergoeding

De verstoring van de arbeidsverhouding is in overwegende mate te wijten aan Kyowa, waarvan haar een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend, die onder verwijzing naar HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR: 2017:1187 (*New Hairstyle*) wordt vastgesteld. Een verwachte werkloosheidsperiode van twaalf maanden is gerechtvaardigd. Van belang is dat werkneemster een brede werkervaring en een goede opleiding heeft en dat – zoals door Kyowa aangevoerd en door werkneemster onweersproken gelaten – de arbeidsmarkt binnen de farmaceutische en medische industrie aantrekt. Werkneemster heeft nog steeds haar eenmanszaak. Niet valt in te zien waarom zij niet opnieuw op deze basis werkzaamheden zou kunnen verrichten en (vervangende) inkomsten zou kunnen genereren. Werkneemster was enerzijds pas sinds 1 januari 2016 in dienst is bij Kyowa, maar zij heeft anderzijds wel al ruim tien jaar werkzaamheden verricht voor het bedrijf. De kantonrechter merkt verder op dat zij niet verplicht is om met de daadwerkelijke schade rekening te houden. De billijke vergoeding wordt bepaald op € 115.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:1796

Zaaknummer: 6400503 \ AO VERZ 17-140

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: L.D. Brouwer en B. Wernik

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 8 sub c BW