

RECHTSPRAAK

Werknemer die dossier werkgever (met kwartaalverslagen en klantinformatie) doorstuurt naar een derde, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Billijke vergoeding vastgesteld op nihil, nu werknemer door handelwijze onnodig risico heeft genomen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2018 in dienst getreden bij DOET Finance B.V., een bedrijf dat onder andere werkzaamheden verricht op het gebied van debiteurenbeheer, incasso en deurwaardersdiensten, in de functie van manager sales. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 4 mei 2019 heeft werknemer een brief ontvangen van een recherchebureau, waaruit volgt dat DOET Finance, zonder werknemer daarvan op de hoogte te stellen, werknemer enige tijd heeft laten schaduwen. Daarnaast heeft werknemer diezelfde dag geconstateerd dat DOET Finance een volgsysteem in de bedrijfsauto van werknemer heeft laten plaatsen. Op 23 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege psychische klachten, die volgens hem werkgerelateerd zijn. Bij brief van 4 oktober 2019 is werknemer door DOET Finance op staande voet ontslagen. DOET Finance heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer – in strijd met het geheimhoudingsbeding – zeer gevoelige informatie naar een directe concurrent van DOET Finance heeft gestuurd en dat werknemer zonder toestemming van DOET Finance tijdens ziekte op vakantie is geweest. Werknemer verzoekt veroordeling van DOET Finance tot betaling van onder meer een billijke vergoeding. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Oordeel

Dringende reden – doorsturen document

Voorop wordt gesteld dat het niet zo is dat elke overtreding van een beding uit de arbeidsovereenkomst, in dit geval overtreding van het geheimhoudingsbeding, leidt tot een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Ook in dit geval geldt dat niet. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft DOET Finance onvoldoende duidelijk gemaakt waarop de aard en ernst van het doorsturen van het document precies ziet. Weliswaar gaat het mogelijk om een directe concurrent van DOET Finance, maar zij heeft nagelaten exact aan te geven welke informatie uit het 76 pagina's tellende document precies de geheime, concurrentiegevoelige informatie bevat. Dit had wel op haar weg gelegen. De enkele stelling dat er in dat document onder andere kwartaalverslagen en klantinformatie van DOET Finance staat, is daartoe onvoldoende. DOET Finance heeft in het geheel niet gesteld op welke wijze zij schade zou

hebben geleden en hoe hoog die schade dan is. Ook is – gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer – niet komen vast te staan dat sprake is van een directe concurrent van DOET Finance. Dit handelen van werknemer rechtvaardigt al met al geen ontslag op staande voet.

Dringende reden – zonder toestemming op vakantie tijdens ziekte

Niet gesteld en evenmin gebleken is dat werknemer aan DOET Finance toestemming moet vragen om tijdens ziekte op vakantie te mogen gaan. Wat daar ook verder van zij, naar het oordeel van de kantonrechter had in deze situatie volstaan kunnen worden met een andere, minder zware, sanctie, zoals het geven van een waarschuwing. Ook ten aanzien van deze situatie bestaat de dringende reden dus niet. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is met DOET Finance van oordeel dat in dit geval geen ruimte is voor het toerekenen van enig geldelijk belang aan de billijke vergoeding, zodat de billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil. Bij dat oordeel betreft de kantonrechter de volgende omstandigheden. Hoewel DOET Finance onterecht is overgegaan tot het geven van ontslag op staande voet, treft ook werknemer verwijt. Werknemer heeft namelijk tijdens de mondelinge behandeling toegegeven dat hij het dossier niet aan het andere bedrijf had moeten toesturen en dat het (achteraf gezien) 'heel stom' is dat hij dat gedaan heeft. Door zijn handelwijze heeft werknemer een onnodig risico genomen. Daarnaast betreft de kantonrechter bij de beoordeling dat de arbeidsovereenkomst van werknemer bij DOET Finance toch binnen afzienbare tijd zou zijn geëindigd, namelijk op 30 november 2019. Er was geen zicht op verlenging van de arbeidsovereenkomst. Ook betreft de kantonrechter in zijn beoordeling dat werknemer nu wel een beroep kan doen een WW-uitkering. Daarbij komt dat werknemer met het toekennen van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (ter hoogte van € 7.880,51) in voldoende mate wordt gecompenseerd. Bovendien acht de kantonrechter van belang dat werknemer met ingang van 1 januari 2020 een nieuwe baan heeft gevonden waar hij nagenoeg hetzelfde verdient als bij DOET Finance. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:1280

Zaaknummer: 8272587_E26022020

Rechters: W.M. Callemeyn

Advocaten: M.S. van Dijk en M.W.H. Lodewijks

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