

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven. Werknemer is overgegaan tot het maken van kopieën van e-mailbestanden van zijn CEO en COO en heeft hiermee grovelijk het vertrouwen van zijn werkgever geschonden. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2006 in dienst getreden bij Bovertis B.V. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van teamleider systeembeheer. Bij brief van 9 januari 2020 is het voornemen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen schriftelijk aan werknemer bevestigd met bijgevoegd een concept voor een beëindigingsovereenkomst. Bovertis heeft werknemer voor een gesprek op 24 januari 2020 uitgenodigd met als aanleiding de ontdekking van een datalek en het vermoeden dat dit door werknemer is bewerkstelligd. Op 23 januari 2020 is aan de gemachtigde van werknemer het onderzoeksrapport inzake het datalek bij Bovertis verstuurd. Op vrijdag 24 januari 2020 heeft er tussen enerzijds de algemeen directeur en de operationeel directeur en anderzijds werknemer een gesprek plaatsgevonden over de bevindingen van dit onderzoeksrapport. Werknemer heeft de bevindingen erkend en toegegeven dat hij de e-mails heeft geëxporteerd. Werknemer heeft verklaard dat hij na 9 januari 2020 paniekerig en wanhopig zou zijn geworden en in de e-mails op zoek was naar informatie die hem zou kunnen helpen bij zijn verweer tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. In dit gesprek heeft werknemer tevens zijn spijt betuigd. Op maandag 27 januari 2020 is werknemer door Bovertis op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Bovertis heeft als dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer zonder toestemming of anderszins geldige reden, op 9, 16, 19 en 21 januari 2020 een kopie heeft gemaakt van de e-mailbestanden van de algemeen directeur en/of de operationeel directeur en deze kopieën vervolgens vanaf zijn thuisadres heeft geëxporteerd naar zijn persoonlijke computer. Werknemer heeft tijdens het gesprek met Bovertis op 24 januari 2020 erkend dat hij deze handelingen heeft verricht. De kantonrechter hecht waarde aan de vaststelling dat werknemer ten tijde van het kopiëren van de e-mailbestanden te maken had met burn-outgerelateerde klachten en naar eigen zeggen nog niet hersteld is. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij niet goed kan uitleggen hoe hij tot zijn handelen is gekomen. Werknemer heeft ter zitting spijt betuigd en lijkt zich te realiseren dat zijn

handelen niet door de beugel kan. Zoals eerder aangegeven, ligt de aanleiding van het handelen van werknemer in het voornemen van Bovertis om werknemer op bedrijfseconomische gronden te ontslaan. Rondom dat ontslag zijn vragen gerezen, waarover Bovertis niet helder naar werknemer heeft gecommuniceerd. Ook het feit dat werknemer werd vrijgesteld van werk, is niet standaard in de opmaat naar een bedrijfseconomisch ontslag. Dat werknemer dit heeft ervaren als een op non-actiefstelling is begrijpelijk, dat hij daarop emotioneel reageerde is in het licht van de omstandigheden goed te plaatsen. Het bovenstaande neemt echter niet weg dat werknemer met zijn handelen grovelijk het vertrouwen van zijn werkgever heeft geschonden. Dat klemmt temeer, nu werknemer als teamleider een voorbeeldfunctie had en wist dan wel had moeten weten dat hij met de bevoegdheden behorend bij zijn functie uiterst prudent om diende te gaan. Niet uit te sluiten valt dat werknemer is gestuit op vertrouwelijke informatie, waarvan onduidelijk is of hij die naar buiten heeft gebracht dan wel nog zal brengen. Dit alles leidt tot de conclusie dat werknemer met zijn handelen de werkgever een dringende reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft gegeven. De aangevoerde persoonlijke omstandigheden van werknemer leiden niet tot een ander oordeel. Nu werknemer in een periode van twaalf dagen ten minste vier keer de e-mailboxen van twee van zijn leidinggevenden gericht heeft doorzocht, kan niet worden gesproken van handelen onder invloed van een hevige gemoedstoestand die hem niet kan worden aangerekend. Werknemer had zich tegen het aangezegde ontslag op bedrijfseconomische redenen kunnen en moeten teweerstellen conform de daarvoor geldende regels en procedure, zeker nu hij inmiddels werd bijgestaan door een advocaat. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig, waardoor de arbeidsovereenkomst van werknemer met Bovertis op 27 januari 2020 is geëindigd. De kantonrechter heeft hiervoor geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, omdat daarvoor een dringende reden aanwezig was. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en het verzoek van werknemer zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7313

Zaaknummer: 8303284 AO VERZ 20-16

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: A. Patist en B. Schouten

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