

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet wegens verzending van bedrijfsgevoelige documenten door werknemer naar zijn privé-e-mailadres en het nalaten hierover openheid van zaken te geven.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2011 in dienst getreden bij Eriks. Zijn arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en relatiebeding. Ook is een gedragscode op de arbeidsovereenkomst van toepassing. In 2019 heeft werknemer een verbetertraject doorlopen, dat in augustus 2019 positief is afgesloten. Desondanks constateerde Eriks in november 2019 dat werknemer structureel onder de maat presteert en dat het zo niet kon blijven doorgaan. In december 2019 is werknemer op non-actief gesteld/is hem betaald verlof aangeboden en hebben partijen bezien of zij overeenstemming konden bereiken over een regeling om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Dit bleek niet mogelijk. In februari 2020 heeft Eriks werknemer daarom weer opgeroepen voor (aangepaste) werkzaamheden. Werknemer heeft zich echter op 2 of 3 maart 2020 ziek gemeld. Omdat werknemer aanvankelijk geen gehoor gaf aan de oproep van de bedrijfsarts, heeft Eriks het loon van werknemer opgeschort. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat na 9 maart 2020 geen sprake meer was van ziekte in enge zin, maar van een arbeidsconflict. Werknemer heeft niet ingestemd met een voorstel tot mediation van Eriks. Werknemer heeft Eriks vervolgens gedagvaard met een loondoorbetalingsvordering, die door de rechtbank is toegewezen. Bij brief van 8 mei 2020 heeft Eriks werknemer op staande voet ontslagen, omdat is vastgesteld dat werknemer 150 e-mails met als bijlage vele documenten met bedrijfsgevoelige informatie van het zakelijke e-mailadres naar verschillende externe e-mailadressen heeft gestuurd en heeft geweigerd daarover openheid van zaken te geven. Daarnaast meent Eriks dat werknemer diverse dienstorders heeft geweigerd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Hiertegen komt werknemer in hoger beroep op. Werknemer heeft in eerste aanleg vernietiging van het ontslag op staande voet verzocht.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de gedragingen van werknemer kwalificeren als een dringende reden voor ontslag. Gelet op de voorgeschiedenis (het arbeidsconflict, de weigering mediation aan te gaan, de loonstop, enz.) had werknemer zich bewust moeten zijn van het feit dat het vertrouwen van Eriks in hem precair was en dat hij weinig krediet meer had. Het hof acht het goed voorstelbaar dat Eriks zeer verontrust was door het feit dat werknemer, nadat hij was vrijgesteld van werkzaamheden, e-mails met vertrouwelijke bedrijfsgegevens naar e-mailadressen buiten Eriks had gestuurd. Aan werknemer kan op dit punt dan ook een ernstig

verwijt worden gemaakt, temeer nu hij (ook achteraf) geen deugdelijke verklaring heeft gegeven voor het feit dat hij bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privéadres heeft gestuurd in een periode dat hij geen werkzaamheden meer voor Eriks verrichtte. Zijn verklaring dat hij deze informatie nodig dacht te hebben in het kader van een ontslagprocedure, is niet overtuigend, gelet op de aard van de doorgestuurde informatie. Eriks had het volste recht om werknemer ter zake om een verklaring te vragen. De slotsom is dat de grieven falen. De bestreden beschikking zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2102

Zaaknummer: 200.282.392/01

Rechters: M.J. van der Ven, C.A. Joustra, M.T. Nijhuis en J.E.H.M. Pinckaers

Advocaten: G. Oberman en A.D. Putker-Blees

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