

RECHTSPRAAK

Werkgeefster zou misbruik maken van het geheimhoudingsbeding, indien werknemster met het beding verhinderd wordt om een melding te doen, indien zij meent dat er sprake is van een misstand binnen het bedrijf.*Feiten*

Werkneemster is op 11 april 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 22 januari 2020 is werknemster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is bepaald dat de reden voor het ontslag is dat werknemster weigerde een schriftelijke waarschuwing te ondertekenen en heeft medegedeeld dat zij de GGD zou informeren over bedrijfsgevoelige informatie. Dat is een bedreiging en valt onder het schenden van bedrijfsgeheimen, aldus werkgeefster. Werkneemster berust in het ontslag, maar vordert betaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken (gedeeltelijk) toegewezen. Beide partijen komen tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de wetsgeschiedenis blijkt immers dat als de opzegging vernietigbaar is, zoals hier het geval was, de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever daarmee gegeven is, ook als de werknemer niet voor vernietiging kiest maar een billijke vergoeding vraagt. Het hof dient in het bijzonder een schatting te maken van de vermoedelijke duur van de arbeidsovereenkomst indien deze niet door toedoen van werkgeefster zou zijn geëindigd door het ontslag. Het hof acht niet aannemelijk dat als werkgeefster aan de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou hebben gevraagd, dit een redelijke grond voor ontbinding zou hebben opgeleverd. Daarvoor acht het hof de verwijten niet ernstig genoeg, in het bijzonder niet nu niet gebleken is dat werkgeefster enige schade heeft geleden als gevolg van de melding en zeker niet tegen de achtergrond dat er geen schriftelijke stukken voorhanden zijn, waaruit kan blijken dat werknemster voordien niet naar tevredenheid zou hebben gefunctioneerd. Het hof schat de arbeidsduur op zes maanden en kent een billijke vergoeding toe van € 7.500 en een transitievergoeding van € 2.471,48.

Schending geheimhoudingsbeding en boete

Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemster het geheimhoudingsbeding heeft geschonden door: (1) het doen van een valse melding bij de

GGD, (2) het opvragen van camerabeelden bij de burens van het kinderdagverblijf, (3) WhatsApp-gesprekken met collega's openbaar te maken en aan de GGD te verstrekken. Het hof is van oordeel dat het enkel opvragen van camerabeelden bij de burens van het kinderdagverblijf, hetgeen werkneemster betwist, geen overtreding van het geheimhoudingsbeding oplevert. Dat werkneemster een valse melding heeft gedaan, dat wil zeggen dat zij opzettelijk onjuiste informatie aan de GGD heeft verstrekt, heeft werkneemster gemotiveerd betwist. Voor zover werkneemster in het kader van haar melding bij de GGD de WhatsApp-gesprekken aan de GGD heeft verstrekt, is het hof van oordeel dat werkgeefster misbruik van het geheimhoudingsbeding maakt indien werkneemster met het beding verhinderd wordt om een melding bij de GGD te doen indien zij meent dat er sprake is van een misstand binnen het bedrijf, waar adequate zorg voor zuigelingen en kleine kinderen in het geding is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:389

Zaaknummer: 200.282.265/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en S.R. Mellema

Advocaten: N. Gierdharie en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW