

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het inkijken van (bedrijfsstrategische) e-mails van de directie niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding wordt wegens de leeftijd van werknemer vastgesteld op een bedrag van € 15.327.*Feiten*

Werknemer is op 21 november 2021 bij werkgeefster in dienst getreden, en was laatstelijk werkzaam in de functie van partner-manager. Werkgeefster ontwikkelt software voor het versturen en ontvangen van e-mails. Alle e-mails die via de software verstuurd worden, zijn voor werknemers van werkgeefster in te zien. Het gaat daarbij om veel privacygevoelige data. Op 28 mei 2020 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Partijen zijn daar niet uitgekomen, waarna werknemer zijn werkzaamheden op 16 juni 2020 weer heeft opgepakt. Werkgeefster heeft een tool ontwikkeld waarmee per medewerker kan worden bijgehouden welke e-mails hij of zij opent. Op donderdag 15 april 2021 heeft werkneemster bevestigd gekregen dat werknemer bepaalde (bedrijfsstrategische) e-mails van de directie zou hebben geopend. Op maandag 19 april 2021 heeft werkgeefster werknemer op non-actief gesteld. Op 23 april 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer. Werknemer heeft in dit gesprek onder meer verklaard dat hij tijdens demonstraties van de software willekeurige mails heeft geopend, en dat alle salesmedewerkers dat doen. Op 23 april 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 496.365,30, van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Daartoe is het volgende redengevend. Vaststaat dat werknemer via het systeem zeven e-mails van de directie heeft ingezien, terwijl die niet door of aan hem waren gezonden en hij evenmin toestemming had om die te openen. Uit de verklaringen van werknemer kan geconcludeerd worden dat het aanklikken en openen van bepaalde e-mails niet volledig willekeurig was. Een dergelijk handelen kan het vertrouwen in een werknemer, die bepaalde machtigingen heeft maar waarbij ervan uit wordt gegaan dat die op juiste wijze worden gebruikt, beschadigen. Het eenmalig openen van de betreffende e-mails in een tijdsbestek van 3 minuten, waarbij niet is gebleken dat deze e-mails of de informatie daaruit het betreffende systeem hebben verlaten of door werknemer zijn verspreid, is echter onvoldoende om te

kwalficeren als dringende reden voor ontslag. Daar komt bij dat uit de loggegevens blijkt dat werknemer na 17 november 2020 geen e-mails van de directie meer heeft geopend. Dat maakt ook dat de vrees van werkgeefster dat het nogmaals zal gebeuren, waar zij het ontslag op staande voet mede op baseert, ongegrond lijkt te zijn. Dit betekent dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. De kantonrechter kan vervolgens op verzoek van werknemer een billijke vergoeding toekennen. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 15.327. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat, gezien de door beide partijen ter zitting omschreven (zeer) stroeve relatie tussen een van de directieleden en werknemer, waarvan al sprake was voordat onderhavig geschil ontstond, de arbeidsovereenkomst naar verwachting niet langer dan nog zes maanden had geduurd. Ook weegt mee dat de handelwijze van werknemer weliswaar niet kwalificeert als een dringende reden, maar dat dat niet wegneemt dat zijn handelwijze niet door de beugel kon – hij wist of behoorde te weten dat hij zijn toegang tot de software niet behoorde te gebruiken om de e-mails van de directie in te zien – en dat daarmee het vertrouwen van werkgeefster in werknemer ernstig is beschadigd. Gezien de leeftijd van werknemer en de thans weer toenemende mogelijkheden tot het vinden van ander werk is de verwachting bovendien dat werknemer niet lang zonder werk zal zitten. Op het bedrag aan loon over de periode van zes maanden zijn de hieronder toe te kennen transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging in mindering gebracht. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:6024

Zaaknummer: 9275783 EA VERZ 21-394

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: J.J. Margry en J.W. Stam

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW