

RECHTSPRAAK

Consultancybedrijf mag accountmanager ontslaan omdat zij een bestand met gegevens over alle consultants en opdrachtgevers naar haar privé-e-mailadres heeft gestuurd. Dat werkneemster de gegevens van consultants nodig had voor een overdracht is onvoldoende gebleken.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2017 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever in de functie van senior accountmanager voor 36 uur per week tegen een salaris van € 5.382 bruto. Werkgever is een business- en IT-consultancybedrijf. Werkneemster heeft op 27 oktober 2021 een WhatsApp-bericht naar haar collega gestuurd dat zij naar huis was gegaan, omdat ze druk op haar hoofd en oorpijn had. Voor 1 november 2021 heeft werkgever een gesprek met werkneemster gepland om onzorgvuldigheden in haar werk te bespreken en haar werktijden/werkuren. Op 30 oktober 2021 heeft werkneemster een document met daarin namen van alle consultants en opdrachtgevers van werkgever naar haar privé-e-mailadres gestuurd. Op 1 november 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgever heeft op 4 november 2021 ontdekt dat werkneemster het document naar haar privé-e-mailadres heeft gestuurd. Werkneemster heeft op 9 november 2021 verklaard dat zij het document naar haar privé-e-mailadres heeft gestuurd, zodat zij niet op haar werkmail behoefde te kijken en tijdens haar ziekte thuis aan het document kon werken in verband met een overdracht. Per brief van 10 november 2021 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigd, omdat werkneemster bedrijfsvertrouwelijke gegevens naar haar privé-e-mailadres heeft verstuurd, het geheimhoudingsbeding heeft geschonden, waardoor dit een dringende reden voor het ontslag op staande voet vormt. Werkneemster vordert onder meer loondoorbetaling en stelt dat er geen sprake is van een beëindiging van het dienstverband. Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of werkneemster in dienst is van werkgever dan wel de holding. Werkneemster krijgt haar salaris van € 5.400 bruto per maand vergoed van 10 november 2021 tot en met 31 maart 2022, vermeerderd met de wettelijke verhoging. De holding heeft de arbeidsovereenkomst beëindigd, maar de holding is niet de werkgever van werkneemster. Na het bespreken van de vraag bij welke vennootschap werkneemster in dienst is, beoordeelt de kantonrechter het handelen van werkneemster en werkgever. Werkneemster had moeten weten dat zij verdacht handelde door het document naar haar privé-e-mailadres te sturen. Het

is begrijpelijk dat werkgever vraagtekens plaats bij de beweegredenen van werknemer. Het komt ongerijmd over dat zij – volgens werkgever vanuit het niets – volledig instort en dezelfde dag een document naar haar privé-e-mailadres stuurt. Dit handelen van werknemer wordt als verwijtbaar beoordeeld, maar niet ernstig verwijtbaar omdat niet kan worden vastgesteld dat zij kwade bedoelingen had. Het vertrouwen van werkgever echter is geschonden en van hem kan in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is niet bewust naar een mogelijkheid gezocht om werknemer te ontslaan en het ontbindingsverzoek houdt geen verband met haar arbeidsongeschiktheid. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst is mogelijk op grond van artikel 7:671b lid 1 en artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe, omdat haar handelen verwijtbaar is maar niet ernstig verwijtbaar. De einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld op 31 maart 2022. De transitievergoeding bedraagt € 12.170 bruto. Voor een vergoeding op grond van slecht werkgeverschap is geen plaats. Niet is gebleken dat het ontslag onder de aandacht is gebracht binnen een te ruime kring.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:1178

Zaaknummer: 9618813 \ EA VERZ 22-7

Rechters: M. van Walraven

Advocaten: C.M. Sellmeijer en P.W.H.M. Willems

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW en 7:671b BW