

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens doorsturen bedrijfsgevoelige informatie naar privé-e-mail na ontvangst beëindigingsvoorstel wegens disfunctioneren. Hof is voorshands van oordeel dat aard en ernst van de misdraging het ontslag op staande voet rechtvaardigen.*Feiten*

Werknemer is op 16 april 2010 bij Decor Handelsmaatschappij B.V. (hierna: Decor) in dienst getreden in de functie van Key Accountmanager. In die functie diende werknemer zich bezig te houden met het relatiebeheer van Decor. In juli 2010 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij niet naar behoren functioneerde. Op 6 september 2010 heeft Decor wederom aangegeven dat werknemer disfunctioneert en niet voldoet aan de eisen die Decor aan een Key Accountmanager stelt. Decor heeft aangegeven tot een beëindiging van het dienstverband te willen komen en werknemer op diezelfde dag vrijgesteld van werkzaamheden. Op 15 september 2010 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het doorsturen van bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privé-e-mail. Werknemer heeft vervolgens in kort geding een loonvordering ingesteld. De kantonrechter te Eindhoven heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Diezelfde kantonrechter heeft bij beschikking van 27 oktober 2010 op verzoek van Decor de arbeidsovereenkomst van partijen, voor zover die nog bestaat, ontbonden per 27 november 2010 onder toekenning van een vergoeding van € 23.750 bruto aan werknemer ten laste van Decor. Werknemer stelt zich in hoger beroep op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat Decor in een bodemprocedure haar beroep op de dringende reden staande zal kunnen houden.

Oordeel

Het hof oordeelt voorshands als volgt. Werknemer heeft erkend dat hij de in de ontslagbrief bedoelde informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gezonden. De door hem opgegeven reden – kort gezegd: het door middel van die bestanden aantonen dat hij naar behoren heeft gefunctioneerd – acht het hof voorshands niet valide. Niet valt in te zien hoe die documenten kunnen dienen tot bewijs van de stelling van werknemer dat hij goed werk heeft afgeleverd bij Decor. Het is voorts voldoende aannemelijk geworden dat die stukken zeer bedrijfsgevoelige informatie bevatten. Het hof gaat er voorlopig van uit dat er geen enkele noodzaak voor werknemer was om op zijn huisadres over de zeer bedrijfsgevoelige informatie van Decor te beschikken, te minder nu werknemer geen werkzaamheden meer voor Decor diende te verrichten. Mede gelet op de functie van werknemer die verantwoordelijkheid en vertrouwelijkheid meebracht en op de preciaire situatie waarin werknemer zich op 6

september 2010 bevond – Decor had immers op die datum aan hem medegedeeld dat zijn functioneren niet was verbeterd, dat Decor tot een tussentijdse beëindiging van het dienstverband wilde komen en dat werknemer thuis mocht nadenken over het door Decor gedane beëindigingsvoorstel – had werknemer behoren te begrijpen dat hij de zeer bedrijfsgevoelige informatie van Decor niet aan zichzelf in privé mocht toesturen. Werknemer had immers die informatie niet meer nodig voor de uitoefening van zijn werkzaamheden. Desondanks heeft hij daags erna vorenbedoelde informatie naar zijn privé-e-mailadres gestuurd. Onder de gegeven omstandigheden moet deze gedraging van werknemer als zeer verwijtbaar worden aangemerkt. Gelet op het voorgaande is het hof voorshands van oordeel dat de aard en de ernst van de misdraging van werknemer zijn ontslag op staande voet rechtvaardigen. Het hof bekrachtigt het vonnis waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-02-2011

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2011:325

Zaaknummer: HD 200.078.131

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, A.P. Zweers-van Vollenhoven en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en D.A.M. Lagarrigue

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW