

RECHTSPRAAK

Partijen streven ontbinding van de arbeidsovereenkomst na. Omdat sprake is van wantrouwen over en weer wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Geen ernstig verwijtbaar handelen van een der partijen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1991 in dienst getreden bij Veth Propulsion B.V. (hierna: Veth). Hij heeft de functie van technisch directeur. In februari 2023 heeft Veth bij het UWV een ontslagaanvraag ingediend voor werknemer. Deze aanvraag is bij beschikking van 6 juni 2023 afgewezen. Om zich in de procedure bij het UWV te kunnen verweren heeft werknemer digitale documenten van Veth gekopieerd naar onder meer een usb-stick. Veth heeft dit nader laten onderzoeken en volgens haar is gebleken dat werknemer heimelijk een zeer grote hoeveelheid bestanden van Veth heeft gekopieerd, die bedrijfsgevoelig zijn. Vragen hierover heeft werknemer niet sluitend kunnen beantwoorden en hij heeft ook niet alles willen inleveren, aldus Veth. Dit vindt Veth zodanig verwijtbaar dat zij nu ontbinding van de arbeidsovereenkomst vraagt. Werknemer deelt de mening van Veth dat geen vruchtbare grond meer bestaat om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Hij is het niet eens met de gronden die Veth stelt en hij verbindt aan zijn eigen gronden een aantal vorderingen.

Oordeel

Omdat beide partijen een einde aan de arbeidsovereenkomst willen maken wordt deze per 1 december 2023 ontbonden. Partijen leggen andere gebeurtenissen aan hun standpunt ten grondslag en zijn over en weer van mening zijn dat de verstoring in de verhouding (volledig) is veroorzaakt door de ander, waardoor zonder meer duidelijk is dat een terugkeer voor werknemer binnen de organisatie van Veth niet meer tot de mogelijkheden behoort. De verhoudingen zijn daarvoor te ernstig en ook duurzaam verstoord. Voor Veth bestaat het ernstig verwijtbaar handelen uit het kopiëren van de bestanden én het inbrengen daarvan in de UWV-procedure. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer verklaard dat toen hem duidelijk werd dat Veth een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst nastreefde, hij vreesde dat hij geen toegang meer zou hebben tot zijn werkomgeving en daardoor niet meer in staat zou zijn om zich adequaat te kunnen verweren. Het kopiëren en/of downloaden van de bestanden is in strijd met de binnen Veth geldende regels. Ook als wordt aangenomen dat werknemer die regels niet kende, zoals hij heeft betoogd, had het hem alleen al vanwege zijn functie en langdurige staat van dienst duidelijk moeten zijn dat het kopiëren/downloaden van een dergelijke hoeveelheid gegevens ongeoorloofd was. In de gegeven omstandigheden kan

echter niet worden geoordeeld dat hij *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld. De aanspraak op een transitievergoeding ad € 136.795 bruto wordt toegekend. Voor het toekennen van een billijke vergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding. De vordering van Veth tot betaling van de onderzoekskosten wordt afgewezen omdat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en er volgens de kantonrechter geen grondslag is voor aansprakelijkheid. Werknemer stelt dat tijdens een periode van op non-actiefstelling geen vakantiedagen mogen worden afgeschreven en vordert een verklaring voor recht. Deze vordering wordt als onvoldoende feitelijk onderbouwd afgewezen. Werknemer dient alle documenten en/of elektronische bestanden van Veth die hij onder zich heeft, behoudens privébestanden, te verwijderen c.q. af te geven aan Veth.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11880

Zaaknummer: 10590153 HA VERZ 23-51

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: J.J. Margry, L.O. Molendijk en L. Quist

Wetsartikelen: 6:96 lid 2 BW; 7:638 BW; 7:669 lid 3 BW