

RECHTSPRAAK

Werkgeefster vraagt gefixeerde schadevergoeding van werkneemster na ontslag op staande voet en wil dat werkneemster wordt verplicht mee te werken aan onderzoek privémail/-computer. Alle verzoeken afgewezen.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 januari 2023 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een contract voor bepaalde tijd. In augustus 2023 heeft werkneemster tijdens een voortgangsgesprek met haar leidinggevende kenbaar gemaakt het dienstverband niet te willen voortzetten. Op 8 november 2023 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst getekend, met als einddatum 30 november 2023. Verder is afgesproken dat werkneemster op datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst niet langer arbeidsongeschikt was, en voor het resterende deel van het dienstverband is vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster heeft op 9 november 2023 haar werklaptop ingeleverd. Een dag later is werkneemster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 10 november 2023 wordt werkneemster verweten dat zij bedrijfsgeheime informatie heeft doorgemailed naar haar privémail en naar haar partner. In de ontslagbrief staat ook dat uit standaardonderzoek van de werklaptop is gebleken dat door de automatiseerder van werkneemster bedrijfsgeheime informatie heeft verwijderd uit de digitale werkomgeving van werkgever. Werkneemster heeft per brief van 14 november 2023 via haar advocaat bezwaar gemaakt tegen het ontslag en zij heeft de eerder gesloten vaststellingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenkttermijn ontbonden. Werkgever verzoekt werkneemster te veroordelen tot een gefixeerde schadevergoeding van € 12.941,15 en dat zij – onder dreiging van een dwangsom – moet dulden dat haar privé-mail en computer wordt doorzocht op bedrijfsgeheime informatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkneemster hoeft werkgeefster geen gefixeerde schadevergoeding te betalen, omdat in een procedure die tegelijk met deze zaak is beslist (zie AR 2024-0787) is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het verzoek van werkgeefster om werkneemster te verplichten mee te werken aan een onderzoek van haar privémailbox en privécomputer is niet deugdelijk gemotiveerd. Als werkgeefster het verzoek baseert op nakoming van het overeengekomen geheimhoudingsbeding, geldt dat vaststaat dat alleen het doormailen van twee documenten naar de partner van werkneemster valt onder het geheimhoudingsbeding (en dus niet de 56 mails die werkgeefster noemt) en dat die twee documenten geen

vertrouwelijke bedrijfsinformatie bevatten (zie voornoemde beschikking). Verder heeft werkneemster gesteld dat zij alle mails heeft verwijderd die zij vanuit haar werkmail naar zichzelf heeft gestuurd en dat haar partner dat ook heeft gedaan. Er zijn geen aanwijzingen dat zij dat niet heeft gedaan. Tegen deze achtergrond is er geen reden voor een vergaande maatregel als een veroordeling tot medewerking aan een controle in de privécomputer en privé-inbox van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5513

Zaaknummer: 10873822 VZ VERZ 24-207

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: M.F. Hilberdink en I.H. Castenmiller-van Hoorn

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW en 7:677 lid 3 BW