

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het naar privé-e-mailadres versturen van bedrijfsgevoelige informatie houdt geen stand. Overtreding verbod uit arbeidsovereenkomst. Boete opgelegd aan werknemer.*Feiten*

Werkgeefster exploiteert diverse garagebedrijven. Werknemer is in 2022 in dienst getreden als vestigingsdirecteur voor een van de vestigingen van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst was aanvankelijk voor bepaalde tijd, maar is per 1 december 2023 omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat (post)contractuele bedingen. In mei 2024 vindt er een gesprek tussen partijen plaats. Werkgeefster geeft aan dat de resultaten van de vestiging van werknemer tegenvallen en dat het vertrouwen in hem enorm is geschaad doordat hij de werkwijze die werkgeefster had voorgeschreven voor het bevorderen van de klanttevredenheid niet tijdig heeft opgevolgd. Werkgeefster heeft werknemer in overweging gegeven na te denken over een vaststellingsovereenkomst en heeft hiervoor een vervolgesprek gepland. Werknemer heeft vervolgens in de avonduren enkele bestanden vanuit zijn werkaccount naar zijn privé-e-mail gestuurd. Dit betreft in elk geval een Excelbestand met een resultatenoverzicht van alle vestigingen. Werknemer is op 23 mei 2024 op staande voet ontslagen wegens het doorzetten van bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privé-e-mail. Werknemer betwist het ontslag op staande voet maar berust in de opzegging en vordert financiële compensatie. Hij heeft slechts enkele bedrijfsgegevens naar zijn privé-e-mail gestuurd om zijn arbeidsrechtelijke (bewijs)positie veilig te stellen. Hij heeft geen informatie met derden gedeeld. Werkgeefster verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven en verzoekt betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

In de ontslagbrief heeft werkgeefster twee gronden aangevoerd: (1) werknemer heeft meermaals belangrijke bedrijfsvertrouwelijke informatie verzonden naar zijn privé-e-mail in strijd met de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen bedingen en (2) hij heeft geweigerd hierover een toelichting te geven en geen spijt betuigd. Werknemer was het niet eens met de uitgesproken constatering van werkgeefster dat hij met zijn vestiging onvoldoende presteerde. Hij werd overvallen door de mededeling in het gesprek op 14 mei 2024 dat zijn resultaten onvoldoende zijn en er geen vertrouwen is in verbetering, zodat er over een vaststellingsovereenkomst gepraat moest gaan worden. Hij realiseerde zich dat hij, als hij op non-actief gesteld zou worden, geen toegang meer zou hebben tot de gegevens in zijn werkcomputer en dan niet meer zou kunnen aantonen dat de veronderstelling van

werkgeefster over zijn vermeend disfunctioneren onjuist waren. De kantonrechter is van oordeel dat het onder de omstandigheden waarin werknemer onverwacht werd geconfronteerd met verwijten van disfunctioneren en een vertrouwensbreuk, het begrijpelijk is dat hij vreesde op non-actief gesteld te worden of op een andere manier de toegang tot de gegevens kwijt te raken, terwijl hij de verwijten wilde (kunnen) weerleggen en zijn juridische positie wilde veiligstellen. Dat werknemer andere redenen had om de informatie naar zichzelf te mailen heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster treft het verwijt dat zij met een minder vergaande maatregel had kunnen en moeten volstaan. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Naast toekenning van de transitievergoeding acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 6.000 bruto passend. Werkgeefster vordert een bedrag aan verbeurde contractuele boetes. Werknemer erkent dat hij formeel in strijd met de beperkende bepalingen uit de arbeidsovereenkomst heeft gehandeld, maar acht de boetes buitenproportioneel. De kantonrechter oordeelt dat de verbeurde boete in verband met overtreding van het boetebeding € 6.000 bedraagt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6966

Zaaknummer: 11223645 \ HA VERZ 24-57 en 11223800 \ HA VERZ 24-58

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: T. van Liempd en M.F. Riepma

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:672 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:680a BW