

RECHTSPRAAK

Het downloaden van (gevoelige) bedrijfsinformatie op de privélaptop door werknemer is verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2015 in dienst bij Kegro. In de arbeidsovereenkomst is o.a. een concurrentiebeding met boetebeding opgenomen. Op 17 juli 2024 heeft Kegro aangegeven dat zij ontevreden is over het functioneren van werknemer en daarom voornemens is over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Diezelfde dag heeft Kegro een beëindigingsvoorstel gestuurd. Op 22 juli 2024 heeft Kegro een veiligheidsmelding van Microsoft ontvangen met betrekking tot verdachte activiteiten op het account van werknemer. Bij e-mail van 25 juli 2024 heeft Kegro werknemer hiervan op de hoogte gesteld en gevraagd of hij deze activiteiten herkende. Namens werknemer is aangegeven dat hij bestanden heeft gedownload, omdat er gegronde vrees was dat hij niet meer in zijn werkomgeving zou worden toegelaten en hij wilde aantonen dat er geen sprake was van disfunctioneren. Op 23 augustus 2024 is werknemer vrijgesteld van werk. Onderhandelingen over een beëindiging met wederzijds goedvinden waren niet succesvol. Kegro heeft vervolgens bij e-mail van 2 september 2024 werknemer gesommeerd uiterlijk 6 september 2024 een boete van € 50.000 te betalen en de leaseauto uiterlijk 4 september 2024 in te leveren. Werknemer heeft de boete niet betaald. De leaseauto is tijdig ingeleverd. Kegro verzoekt o.a. ontbinding van de arbeidsovereenkomst en betaling van de (contractuele) boete.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer (gevoelige) bedrijfsinformatie op zijn privélaptop heeft gedownload. De kantonrechter is van oordeel dat dit een ernstige gedraging is. Een werknemer moet begrijpen dat het downloaden van dergelijke gegevens (nadelige) consequenties kan hebben voor zijn relatie met de werkgever en het vertrouwen (ernstig) kan schaden. Overigens staat het in het onderhavige geval in de arbeidsovereenkomst als verbod opgenomen. Het handelen van werknemer is dan ook te kwalificeren als verwijtbaar, zodanig dat van Kegro redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is echter geen sprake, omdat niet vast is komen te staan dat werknemer opzettelijk of met een vooropgezet plan heeft gehandeld om zo Kegro te schaden. Het is naar het oordeel van de kantonrechter voorstelbaar dat werknemer zich na het gesprek van 17 juli 2024 overdonderd voelde door de boodschap en duidelijkheid wilde verkrijgen over zijn functioneren. Gespreksverslagen en beoordelingen zouden daartoe de aangewezen documenten zijn geweest. Werknemer heeft bij het

downloaden echter ook vele andere ((zeer) privacy- en concurrentiegevoelige) gegevens gedownload. Werknemer is bij het downloaden dan ook onzorgvuldig te werk gegaan en dit valt hem te verwijten. Voorts is verwijtbaar dat werknemer hierover aanvankelijk niet open is geweest. Er zijn echter geen aanwijzingen dat werknemer gegevens heeft gedownload om een andere reden dan enkel het verstevigen van zijn bewijspositie in een eventueel te volgen ontslagprocedure en dat hij 'erop uit was' concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie of privacygevoelige informatie te delen. In samenhang beschouwd is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Boete van € 50.000

Het staat vast dat werknemer in strijd heeft gehandeld met het bepaalde in het beding en als gevolg daarvan is hij op grond van de arbeidsovereenkomst in beginsel een boete van € 50.000 aan Kegro verschuldigd. Werknemer heeft verzocht om de contractuele boete te matigen. De kantonrechter is van oordeel dat de toepassing van het boetebeding in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt. Hoewel vaststaat dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie heeft gedownload op zijn privé-laptop, is niet vast komen te staan dat die gegevens (opzettelijk) in handen van derden zijn gekomen of Kegro daardoor schade heeft geleden. Daar komt bij dat werknemer (minimaal) negen jaar bij Kegro in dienst is geweest en niet is gebleken dat hij eerder een (dergelijke) misstap heeft gemaakt. Op grond van het voorgaande ziet de kantonrechter aanleiding de boete te matigen en wel tot een bedrag van € 10.000.

Verklaring voor recht concurrentie- en boetebeding

In casu is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op verzoek van Kegro, zodat naar het oordeel van het hof het concurrentiebeding op grond van een tekstuele uitleg (in beginsel) niet van toepassing is. Als Kegro had gewild dat de door haar gestelde situatie onder het bereik van het beding zou vallen, had zij dit expliciet in het beding moeten opnemen. De conclusie is dan ook dat Kegro geen beroep op het concurrentiebeding kan doen na ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Kegro verzoekt om de werking van het boetebeding tot een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Aangezien werknemer hier geen verweer tegen heeft gevoerd, en het verder ook een beperking in tijd van dit beding betreft, wordt de verzochte verklaring voor recht in zoverre toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7515

Zaaknummer: 11313675

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M. Simons en S.A.A. Labee

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 sub a BW en 7:671b lid 9

sub c BW