

RECHTSPRAAK

Werknemer die vlak voor het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst allerlei vertrouwelijke informatie van werkgeefster heeft gedownload en naar zijn privémail heeft gestuurd, is terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2017 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Troostwijk, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 9.738,42 exclusief emolumenten op basis van een 40-urige werkweek. Zijn arbeidsovereenkomst bevatte onder meer een geheimhoudings-, concurrentie-, relatie- en boetebeding.

In een gesprek op 5 maart 2024 hebben werknemer en een collega in onderling overleg besloten om de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024 te beëindigen via een vaststellingsovereenkomst. In april 2024 werd deze overeenkomst formeel overeengekomen, waarin o.a. werd bepaald dat werknemer tot de einddatum in dienst zou blijven en dat zijn concurrentiebeding zou vervallen. Tijdens zijn dienstverband heeft werknemer op 19 maart 2024 een strategiedocument van Troostwijk naar zijn privé-e-mailadres doorgestuurd. Op 24 april 2024 stuurde hij ook een informatiememorandum en een due diligence-rapport van een overnamekandidaat vanuit zijn zakelijke e-mailadres naar zijn privé-e-mailadres.

Op 24 mei 2024 liet werknemer weten dat hij gesprekken voerde met een concurrent van Troostwijk. Naar aanleiding hiervan werd hij op 27 mei 2024 op non-actief gesteld, waarmee hij instemde. Op 18 juni 2024 confronteerde Troostwijk werknemer met de e-mails die hij naar zijn privé-e-mailadres had gestuurd. Tijdens dat gesprek werd hij op staande voet ontslagen. Troostwijk stelde dat het doorsturen van vertrouwelijke bedrijfsgegevens zonder noodzaak of toestemming een dringende reden voor ontslag vormde.

Bij brief van 18 juni 2024 bevestigde Troostwijk het ontslag en vernietigde daarbij de eerder gesloten vaststellingsovereenkomst, omdat deze tot stand zou zijn gekomen onder bedrog of dwaling. Troostwijk stelde dat zij nooit met werknemer een dergelijke overeenkomst zou hebben gesloten als zij op de hoogte was geweest van zijn handelen. Werknemer is het niet eens met het ontslag op staande voet en betwist de vernietiging van de vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stuurde vertrouwelijke en

concurrentiegevoelige informatie van zijn zakelijke e-mail naar zijn privéadres. Dit gebeurde tijdens beëindigingsonderhandelingen en terwijl hij in gesprek was met een concurrent. Hoewel het enkel doorsturen van informatie geen dringende reden is, acht de kantonrechter dit in combinatie met de omstandigheden wél ernstig verwijtbaar. Het gedrag kon werkgever schade toebrengen en gaf de schijn van ongeoorloofde concurrentie. Omdat werknemer lid was van het directieteam, moest hij zich bewust zijn van deze risico's.

Werknemer betoogt dat de dringende reden niet tijdig is medegedeeld, maar dit wordt afgewezen. Tijdens het ontslaggesprek waren de redenen duidelijk besproken en deze werden bevestigd in een aangetekende brief, die ook per e-mail is nagezonden. Hiermee is voldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag op staande voet is daarom rechtsgeldig.

Vaststellingsovereenkomst

Hoewel partijen eerder een vaststellingsovereenkomst hadden gesloten, kan werknemer hieraan geen rechten ontleen. De overeenkomst gold alleen bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, terwijl de arbeidsovereenkomst nu is beëindigd door ontslag op staande voet. Hierdoor vervallen de afspraken over de beëindigingsvergoeding en andere voorwaarden, zoals geheimhouding en het concurrentiebeding.

Beschuldigingen van onrechtmatige concurrentie

Troostwijk beschuldigt werknemer voorts van onrechtmatige concurrentie, omdat hij in gesprek was met een concurrerende partij. Het voeren van oriënterende gesprekken alleen komt niet neer op het stelselmatig afbreken van het bedrijfsdebet van Troostwijk. Het enkele feit dat werknemer kennis heeft van bedrijfsgevoelige informatie is inherent aan zijn functie en maakt zijn gedrag niet onrechtmatig. Bovendien was er geen concurrentiebeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst.

Boeteclaims

Troostwijk stelt dat werknemer in strijd handelde met de geheimhoudings- en concurrentiebedingen en eist een boete van ruim € 1,2 miljoen. Dit verzoek wordt afgewezen. Hoewel werknemer vertrouwelijke informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd, is niet gebleken dat hij deze informatie heeft gedeeld of verspreid. Oriënterende gesprekken met een concurrent vallen ook niet onder een overtreding van het concurrentiebeding. De boetes zijn daarom niet verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7565

Zaaknummer: 11234723 \ EA VERZ 24-713

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: W.M. Hes, L.S. van Dis, V.E. Schröder en M.F.M.H.C. Noordermeer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:653 BW