

RECHTSPRAAK

Werkneemster op staande voet ontslagen voor het ongeoorloofd naar buiten brengen van vertrouwelijke klantinformatie.*Feiten*

Werkneemster is op 3 juli 2023 in dienst getreden bij Hotel Maatschappij Schiphol B.V. (hierna: werkgever) als groups, conference & events salescoördinator. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is verlengd tot 3 maart 2026. Op de arbeidsovereenkomst zijn onder meer de Hilton Code of Conduct, de Confidential Information and Trade Secrets Policy en de Information Privacy Policy van toepassing, die regels bevatten over het omgaan met vertrouwelijke bedrijfsinformatie.

Op 7 april 2025 heeft werkneemster vanaf haar zakelijke e-mailadres een 23 pagina's tellend klantenbestand met vertrouwelijke gegevens van 71 zakelijke relaties van werkgever naar haar privé-e-mailadres gemaild. Het document was opgeslagen in haar persoonlijke bedrijfsmap. Werkgever ontdekte dit op 1 mei 2025. Tijdens een gesprek op 6 mei 2025 heeft werkneemster dit bestand aanvankelijk ontkend maar later erkend. Zij verklaarde het bestand naar zichzelf te hebben gemaild om klanten via LinkedIn te kunnen benaderen. Diezelfde dag is zij geschorst. Op 7 mei 2025 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen wegens het zonder toestemming naar buiten brengen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loondoorbetaling vanaf de ontslagdatum. Werkgever voert verweer en stelt dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft in strijd met de Hilton Gedragscode en de interne privacyregels een vertrouwelijk klantenbestand met concurrentiegevoelige gegevens zonder toestemming naar haar privé-e-mailadres gestuurd en dit willen gebruiken voor persoonlijke doeleinden. Dit levert een dringende reden op. De aanvankelijke ontkenning van haar handelen maakt dat werkgever het vertrouwen in haar terecht heeft verloren. Dat Hilton (nog) geen concrete schade heeft geleden, doet daar niet aan af. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster leiden niet tot een andere uitkomst. De verzoeken van werkneemster tot vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en wedertewerkstelling worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10627

Zaaknummer: 11773974

Rechters: P.A. Charbon en S. Kleij

Advocaten: A.J. Engelsma en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW