

RECHTSPRAAK

Het delen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie met derden vormt verwijtbaar handelen dat ontbinding rechtvaardigt, maar is niet zonder meer ernstig verwijtbaar omdat er geen sprake is van eigen gewin.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2021 in dienst bij Regionaal Reinigingsbedrijf Avalex (hierna: werkgever) als wagenparkbeheerder. Bij brief van 30 december 2025 heeft werkgever werknemer een schriftelijke waarschuwing gegeven vanwege – kort gezegd – een verlopen APK-keuring van een voertuig en de constatering dat de keuring van de hijsinstallatie van het betreffende voertuig was verlopen. Daarnaast was vastgesteld dat bij de aanhangers die zijn uitgerust met ladingzekeringssystemen met haken en kettingen sprake was van achterstallig onderhoud en van defecte materialen. In die brief heeft werkgever zijn twijfels uitgesproken over de geschiktheid van werknemer als wagenparkbeheerder en hem daarom een verbetertraject opgelegd. In dit verbetertraject zou ook aandacht moeten worden besteed aan onderwerpen als manier van communiceren, houding en gedrag in relatie tot het onderwerp integriteit. Van werknemer werd verwacht dat hij een plan van aanpak voor het verbetertraject aanleverde. Op 13 januari 2026 heeft werknemer een woordenwisseling met een collega gehad. Die collega heeft daarvan melding gemaakt bij zijn leidinggevende en daarover gemeld dat hij werd belaagd door werknemer en uitgemaakt voor matennaaier en verrader. Werkgever heeft werknemer op 15 januari 2026 geschorst als ordemaatregel. Na de schorsing is uit intern onderzoek gebleken dat werknemer op 27 november 2024 twee getekende offertes van twee afzonderlijke marktpartijen heeft doorgestuurd aan een aan werkgever concurrerende marktpartij. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden (i-grond).

Oordeel

Aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft werkgever primair ten grondslag gelegd dat er sprake is verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer als verwijtbaar in de zin van de wet moet worden aangemerkt en dat er sprake is van een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt als volgt overwogen. Werknemer heeft de zorgvuldige procedure van werkgever doorkruist met het rechtstreeks verstrekken van twee offertes van concurrerende partijen aan een derde concurrerende partij. Hij heeft die

handeling niet betwist. Daarnaast heeft werknemer in december 2025 een interne agenda-uitnodiging doorgestuurd naar een externe marktpartij met daarin bedrijfsgevoelig informatie. Dat deze e-mail per ongeluk is doorgestuurd valt moeilijk te begrijpen, omdat er meerdere handelingen nodig zijn voordat een agenda-uitnodiging doorgestuurd kan worden. Hoe dit volgens werknemer is gegaan heeft hij pas op de zitting enigszins nader omschreven, maar de kantonrechter acht dat niet overtuigend. Ook hier geldt dat werknemer in strijd met de gedragsregels informatie met een derde heeft gedeeld die niet over die informatie behoorde te beschikken. Verder is er het incident op 13 januari 2026 met zijn collega waar werknemer zich onbehoorlijk heeft gedragen en geuit tegenover die collega. Deze drie genoemde incidenten in onderling verband en samenhang beschouwd zijn voldoende zwaarwegend om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen. De vraag is vervolgens of de verweten handelingen ernstig verwijtbaar zijn. Tegen de achtergrond van hetgeen hiervoor is overwogen en rekening houdend met de duur van het dienstverband van werknemer en dat niet gebleken is dat zich naast deze incidenten nog meer (soortgelijke) incidenten hebben voorgedaan, is de kantonrechter van oordeel dat de verweten gedragingen niet kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij acht de kantonrechter met name van belang dat niet is gebleken dat werknemer uit eigen gewin de offertes en informatie heeft doorgestuurd, maar uitsluitend met de intentie werkgever beter te bedienen. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22112

Zaaknummer: 12227249 \ RP VERZ 26-50617

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: T. Koomen, mr. S.C. Goedhart en W.A. van Mourik

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW