

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet Key Account Manager. Doorsturen zeer bedrijfsgevoelige informatie naar privé-e-mail na ontvangst beëindigingsvoorstel en op non-actiefstelling wegens disfunctioneren

Werknemer is op 16 april 2010 voor bepaalde tijd (tot 16 april 2011) in dienst getreden in de functie van Key Account Manager. In juli 2010 heeft werkgever te kennen gegeven niet tevreden te zijn over het functioneren van werknemer. Op 6 september 2010 is werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan, waarna hij is vrijgesteld van werkzaamheden. Op 16 september 2010 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief geeft werkgever als reden dat gebleken is dat werknemer op 7 september 2010 met zijn privécomputer vanuit huis heeft ingelogd op zijn zakelijke e-mailaccount en vervolgens zeer bedrijfsgevoelige informatie heeft doorgestuurd naar zijn privé-e-mailadres. Werknemer heeft de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet ingeroepen. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft erkend dat hij de in de ontslagbrief bedoelde informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gezonden. Werknemer heeft hiervoor als reden gegeven dat hij door middel van die bestanden wilde aantonen dat hij naar behoren functioneerde (eventueel in een ontbindingsprocedure). Het hof acht deze reden niet valide. In de eerste plaats valt zonder nadere toelichting – die ontbreekt – niet in te zien hoe die documenten kunnen dienen tot bewijs van de stelling dat werknemer naar behoren functioneerde. Bovendien is voldoende aannemelijk geworden dat de stukken zeer bedrijfsgevoelige informatie bevatten. Mede gelet op de functie van werknemer die verantwoordelijkheid en vertrouwelijkheid meebracht en op de preciaire situatie waarin werknemer zich na het beëindigingsvoorstel op 6 september 2010 bevond, had hij behoren te begrijpen dat hij de zeer bedrijfsgevoelige niet naar zichzelf in privé mocht sturen. Dat er thans geen aanwijzingen zijn dat werknemer die informatie naar derden heeft doorgestuurd of anderszins naar buiten heeft gebracht, maakt het verwijt niet minder ernstig. Het hof is voorshands van oordeel dat de aard en de ernst van de misdraging van werknemer zijn ontslag op staande voet rechtvaardigen. Het feit dat werknemer na zijn faillissement in financiële moeilijkheden heeft verkeerd en langdurig werkloos is geweest voordat hij bij werkgever in dienst trad, is naar het voorlopig oordeel van het hof van onvoldoende betekenis. Volgt bekrachtiging van het vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-02-2011

Zaaknummer: 200.078.131