

RECHTSPRAAK

## P.H.C. Telecom B.V./werknemer

### ***Kopiëren van 582 Outlook-contactgegevens naar eigen privé-e-mailadres levert geen dringende reden voor ontslag op.***

Werknemer (geboren 1962) is op 1 maart 2007 bij PHC in dienst getreden in de functie van accountmanager voor 40 uur per week. Bij PHC is onvrede gerezen over het functioneren van werknemer. Op 20 februari 2013 heeft zij hem de keuze geboden tussen een overplaatsing naar de binnendienst (back office) of een vaststellingsovereenkomst. Omdat een antwoord op het voorstel uitbleef, heeft PHC op 15 maart 2013 aan werknemer aangegeven dat hij voorlopig in de back office moest gaan werken. Op 18 maart 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 22 maart 2013 heeft de bedrijfsarts na een spreekuurbezoek van werknemer geconcludeerd dat sprake is van een arbeidsconflict en heeft hij een time-out geadviseerd tot 2 april 2013. Per laatstgenoemde datum werd werknemer door de bedrijfsarts volledig arbeidsgeschikt geacht. PHC heeft vanaf april de loonbetaling gestopt. Op 10 april 2013 heeft werknemer een uur gewerkt. Hij heeft toen een back-up van zijn Outlook-contacten naar zijn privé-e-mailadres gestuurd en zijn mailbox geschoond. Werknemer is op 19 april 2013 op staande voet ontslagen wegens het kopiëren op grote schaal van vertrouwelijke bedrijfsgegevens. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet nietig geoordeeld.

Het hof oordeelt als volgt. Gesteld noch gebleken is dat het werknemer op grond van enig beding in zijn arbeidsovereenkomst of enige daartoe specifiek gegeven instructie tijdens zijn dienstverband verboden was om de contactgegevens naar zijn eigen e-mailadres te versturen. De enkele omstandigheid dat daarvoor vanuit de arbeidsverhouding gezien geen redelijke grond meer bestond maakt nog niet dat het kopiëren en versturen strikt genomen ongeoorloofd was. De stellingname van PHC dat het versturen van de gegevens uitsluitend kan zijn gebeurd om daar 'iets' mee te gaan doen wat niet in het belang van PHC kon zijn is, los van de betwisting hiervan door werknemer, die aanvoert dat hij uit veiligheidsoverwegingen een back-up had gemaakt, dermate vaag en suggestief van aard dat deze niet kan leiden tot het oordeel dat het handelen van werknemer ongeoorloofd en/of ontoelaatbaar was. Het hof betreft bij dit oordeel de omstandigheid dat 305 van de 582 contacten privécontacten waren van werknemer, terwijl het voorts in 214 gevallen ging om contactgegevens waarover werknemer via zijn LinkedIn-netwerk ook kon blijven beschikken na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De LinkedIn-account stond immers op naam van werknemer en zou ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor hem toegankelijk en bruikbaar blijven. Het beschikken over dit netwerk had PHC dus bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet kunnen voorkomen. Dat dit netwerk mede zakelijk werd gebruikt of

kon worden gebruikt doet aan het voorgaande niet af. Al deze omstandigheden afwegend, komt het hof tot het oordeel dat werknemer, in een situatie waarin het ook voor hem duidelijk was (en zeker had moeten zijn) dat vanwege kritiek op zijn functioneren en een daarover gerezen conflict zijn arbeidsovereenkomst zou gaan eindigen, handelingen heeft verricht die weliswaar tot een ernstige vertrouwensbreuk aan de zijde van PHC hebben geleid, maar waarvan strikt genomen niet is gebleken dat zij ongeoorloofd waren. In rechte is niet gesteld of gebleken dat de verweten handelingen op grond van de arbeidsovereenkomst of een daarop toepasselijk reglement of toepasselijke werkinstructie expliciet waren verboden. Hetgeen PHC heeft gesteld met betrekking tot haar vrees is onvoldoende om te kunnen oordelen dat die vrees gegrond was en het handelen van werknemer onrechtmatig en daarmee ontoelaatbaar is geweest. Een oogmerk aan de zijde van werknemer om PHC met behulp van de gekopieerde gegevens schade te berokkenen is in rechte niet gebleken. De vertrouwensbreuk vormde een aanleiding die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kon rechtvaardigen. De noodzaak om de arbeidsovereenkomst onverwijld te doen eindigen is in rechte echter niet aangetoond. De belangen aan de zijde van PHC, voor zover in rechte gebleken, waren niet dermate klemmend van aard dat het resultaat van een te voeren ontbindingsprocedure niet kon worden afgewacht. De belangen van werknemer daarentegen, met name voor wat betreft de consequenties voor het aanvragen van een uitkering, waren zwaar van gewicht. Afgewogen tegen het oordeel dat het handelen van werknemer niet als overtreding van een contractueel beding, onrechtmatig of ontoelaatbaar kan worden gekwalificeerd, is de slotsom van het hof dat het verweten handelen geen dringende reden opleverde om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Het ontslag op staande voet is derhalve niet terecht verleend.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 08-09-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2015:3454

**Zaaknummer:** HD 200.144.414/01

**Rechters:** C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, W.H.B. den Hartog en R.J.M. Cremers

**Advocaten:** J.M. Pals en D.G.V. Mingels

**Wetsartikelen:** 7:677 BW