

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Hoog opgeleide jonge werkneemster handelt ernstig verwijtbaar door, nadat een ontbindingsverzoek is ingediend wegens een verstoorde arbeidsrelatie, haar hele mailbox (met vertrouwelijke informatie) te legen en te verzenden naar privé-e-mail. Ontbinding op basis van e-grond zonder toekenning transitievergoeding.

Werkneemster, geboren in 1984, is op 1 februari 2013 in dienst getreden in de functie Senior Scientist. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW, subsidiair op grond van onderdeel e. Aan het verzoek wordt ten grondslag gelegd dat partijen het structureel oneens zijn over de wijze waarop het werk op de afdeling R&D moet worden verricht. Na de indiening van het ontbindingsverzoek heeft werkneemster verwijtbaar gehandeld (e-grond) door grote hoeveelheden vertrouwelijke informatie door te sturen naar haar privé-e-mailadres en deze informatie te verwijderen op de R&D-schijf. Het verweer van werkneemster strekt primair tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat na indiening van het verzoekschrift zich omstandigheden hebben voorgedaan die voor werkgeefster aanleiding waren om een tweede ontslaggrond voor haar verzoek tot ontbinding aan te voeren. Gelet op dit feit en nu gesteld noch gebleken is dat werkneemster zich niet heeft kunnen verweren tegen deze tweede ontslaggrond, zal de kantonrechter werkgeefster toelaten tot deze vermeerdering van grondslag. Nog daargelaten de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, is er een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Op 8 september 2015 is werkneemster op non-actief gesteld. Zij heeft op 16 oktober 2015 laten weten dat zij graag toegang wil tot haar documenten en e-mail/agenda om haar verweer voor te bereiden. Werkgeefster heeft dezelfde dag laten weten zich af te vragen welke stukken werkneemster wil hebben, maar dat het niet de bedoeling is om werkneemster informatie te onthouden die zij nodig heeft voor het voeren van verweer. Werkneemster wordt twee dagen toegang verschaft tot het systeem op het hoofdkantoor, waarbij werkneemster erop wordt gewezen dat de toegang alleen voor dit doel wordt verleend. Vast staat dat werkneemster op 19 dan wel 20 oktober 2015 in strijd met voormelde instructie van werkgeefster haar gehele e-mailinbox heeft geleegd/verwijdert en heeft verzonden naar haar privé-e-mailadres. Ook vertrouwelijke informatie heeft werkneemster via deze weg naar zichzelf toegestuurd. Hoewel werkneemster zich op het standpunt stelt dat zij dit in een opwelling heeft gedaan, dat zij spijt heeft van haar actie en geen kwade bedoelingen heeft gehad, strookt dit niet met haar gedrag. Zij heeft immers (naar eigen zeggen ter zitting) pas op 10 november 2015 (twee dagen voor de

mondelinge behandeling) alle verwijderde e-mails teruggestuurd, terwijl zij daartoe al op 28 oktober 2015 gesommeerd was. Voor werkneemster, een hoog opgeleide jonge vrouw met een eigen onderneming, moet duidelijk geweest zijn dat dit gedrag voor werkgeefster als ontoelaatbaar beschouwd wordt. Geoordeeld wordt dat het handelen van werkneemster zodanig verwijtbaar is, dat werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd is (art. 7:673 lid 7 onderdeel c BW).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-11-2015

Zaaknummer: