

RECHTSPRAAK

werknemer/Gourmet B.V.

Overtreding van geheimhoudingsbeding leidt tot rechtsgeldig ontslag op staande voet. Inschakelen onderzoeksbureau door werkgever disproportioneel.

Feiten

Gourmet is een teeltbedrijf dat naast eigen teelt gespecialiseerd is in het verwerken, verpakken, leveren en distribueren van sjalotten, uien en knoflook. Werknemer is voor het eerst bij Gourmet in dienst getreden in 2002. Werknemer heeft deze arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2008 opgezegd. Op 23 juli 2010 is werknemer opnieuw in dienst getreden bij Gourmet in de functie van Commercieel Manager AGF. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Levent Investigations B.V. heeft in januari en februari 2017 in opdracht van Gourmet onderzoek verricht naar werknemer. Op 16 februari 2017 heeft Levent in opdracht van Gourmet werknemer geconfronteerd met de resultaten van het onderzoek en werknemer hierover gehoord. Vervolgens is werknemer tijdens een gesprek met de heer X senior op staande voet ontslagen. Werknemer heeft een verzoek gedaan om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer verzoekt daarnaast een billijke vergoeding toe te kennen van € 100.000 netto, omdat geen sprake is van een dringende reden. In dat kader heeft werknemer aangevoerd dat hij betwist dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan overtreding van het geheimhoudingsbeding op een dermate ernstige wijze dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Oordeel

Onderzoeksmethode

De kantonrechter is van oordeel dat de ingezette onderzoeksmethode en de daarbij gebruikte middelen disproportioneel zijn, nu niet is voldaan aan de criteria van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit. Gourmet heeft ter onderbouwing van de ingezette onderzoeksmethode gesteld dat werknemer zich anders gedroeg en haar ter oren was gekomen dat een Belgisch bedrijf gebruik zou maken van een nieuw innovatief kweekstelsel dat ook in gebruik is bij Gourmet. Naar het oordeel van de kantonrechter vormt dit onvoldoende aanleiding voor een ingrijpend middel als het inschakelen van een onderzoeksbureau. Desondanks mag het rapport en de uit het onderzoek naar voren gekomen e-mails als bewijsmiddel worden gebruikt, tenzij sprake is van bijkomende omstandigheden.

Bijkomende omstandigheden zijn niet gesteld of gebleken.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter stelt vast dat aan een derde, Himschoot, per e-mail gevoelige informatie is doorgestuurd. Daarbij kan in het midden blijven of Himschoot alleen een klant is van Gourmet of ook een concurrent. Een werkgever hoeft immers nooit te accepteren dat gevoelige informatie buiten de onderneming wordt gebracht. Deze gedraging vormt reeds een dringende reden en rechtvaardigt daarom een ontslag op staande voet. Nu de kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Ook het verzoek tot toewijzing van de transitievergoeding wordt afgewezen, omdat de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid van de werknemer opleveren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:4935

Zaaknummer: 5864827 \ AO VERZ 17-33 (NE)

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: M.W. Koole, M.J. Draaisma en L. Milders

Wetsartikelen: 7:678 BW, 7:681 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 lid 1 BW en 7:686a lid 3 BW