

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer print (onbevoegd en zonder rechtvaardiging) omzetgegevens en gewerkte uren van collega's uit. Mede gezien het feit dat in de omgeving van werkgever veel overvallen plaatsvinden, waarbij deze gegevens als trigger kunnen werken, is het ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 4 november 2016 in dienst getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 2 en 6 februari 2017 heeft werknemer met een managementcode ingelogd in het kassasysteem van werkgever. Werknemer heeft op die manier toegang verkregen tot bedrijfsgegevens, zoals de omzet en door andere werknemers gewerkte uren. Werknemer heeft deze gegevens op 6 februari 2017 uitgeprint. Na ontdekking hiervan heeft werkgever werknemer in een Whatsapp-bericht van 8 februari 2017 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer (primair) vernietiging van het ontslag op staande voet en (subsidiar) toekenning van een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Werknemer stelt daartoe onder meer dat hij bij indiensttreding, met het oog op een mogelijke door groei naar manager, het verzoek heeft gekregen om zich bezig te houden met werkzaamheden van een manager. Daartoe zou hij ook de betreffende managementcode hebben verkregen. Daarnaast stelt werknemer dat hij een uitdraai van zijn uren wilde halen, omdat werkgever niet reageert op zijn klachten omtrent niet uitbetaalde overuren. Werkgever betwist dit gemotiveerd en verzoekt bij wijze van tegenverzoek betaling van een vergoeding wegens het geven van een dringende reden voor onverwijld opzegging.

Oordeel

De mededeling van werkgever per Whatsapp-bericht op 8 februari 2017 is redelijkerwijs op te vatten als een ontslag met onmiddellijke ingang. Werkgever heeft werknemer later op die dag uitgenodigd om hem te horen omtrent de redenen van het ontslag. Ook heeft werkgever werknemer geprobeerd diverse keren telefonisch te horen. Werkgever heeft vervolgens bij brief van 11 februari 2017 de redenen van het ontslag gegeven. Gelet op de omstandigheid dat werkgever werknemer eerst heeft willen horen, maar werknemer daarvan kennelijk geen gebruik heeft willen maken, is die mededeling als voldoende onverwijld te beschouwen. Het ontslag voldoet aan de formele eisen. Het door werknemer aangevoerde argument dat hij

wilde aantonen dat hij meer uren heeft gewerkt dan de uren die zijn uitbetaald kan niet dienen als rechtvaardiging voor het raadplegen van de managementinformatie. Immers, werknemer kan eenvoudig via zijn persoonlijke code zijn uren raadplegen en uitprinten. Bovendien heeft hij niet zijn eigen uren, maar de omzetgegevens en de uren van andere medewerkers uitgeprint. Dat werknemer eerder heeft geklaagd over niet-betaalde overuren blijkt uit niets. Het argument dat werknemer de managementcode heeft verkregen voor het uitvoeren van managementtaken, wordt door werknemer niet onderbouwd. Zo heeft werknemer geen naam kunnen noemen van de manager die hem de code heeft gegeven. De arbeidsovereenkomst biedt evenmin steun voor de gestelde aangepaste taken. Bovendien heeft werknemer nagelaten toe te lichten op welke wijze de uitgedraaide gegevens van belang zijn voor de betreffende werkzaamheden. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat dergelijke gegevens bedrijfsgevoelige informatie betreffen, die onder de geheimhoudingsverplichting vallen. Door zijn handelswijze heeft werknemer het in hem gestelde vertrouwen op ernstige wijze geschonden. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkgever onbestreden heeft gesteld dat in de nabijheid van werkgever veelvuldig overvallen plaatsvinden. Omzetgegevens en werktijden kunnen daarbij als trigger werken. De kantonrechter is van oordeel dat de gegeven redenen kwalificeren als dringende reden in de zin van artikel 7:677 BW. De persoonlijke omstandigheden van werknemer leiden niet tot een ander oordeel. Zijn verzoeken worden afgewezen. Ook het zelfstandig tegenverzoek van werkgever wordt afgewezen, nu voor de verzochte vergoeding vereist is dat werknemer opzet of schuld heeft aan de dringende reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dit is niet gesteld, noch gebleken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:6172

Zaaknummer: 5872107 EA VERZ 17-300

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: H.C. Meijer en T.D. Hendriks

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW