

RECHTSPRAAK

werkneemster/IBM Nederland B.V.

Werkneemster heeft niet de wil gehad om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, nu er op het moment van de opzegging bij haar sprake was van een hevige gemoedsbeweging. Voor het gegeven ontslag op staande voet bestond geen dringende reden, ondanks het overtreden van regels voor opslag van data.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2014 in dienst getreden bij IBM, laatstelijk in de functie van Senior Technology Strategy Consultant. Werkneemster heeft bij brief van 9 mei 2017 de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 september 2017, met als reden dat zij een aanbod heeft geaccepteerd om bij een andere werkgever te gaan werken. Op 29 mei 2017 heeft IBM de laptop van werkneemster aan een routineonderzoek onderworpen, in verband met de door haar aangekondigde overstap. Bij dit onderzoek is gebleken dat werkneemster – in strijd met de bedrijfsregels – alle zakelijke documenten waar zij bij IBM en klanten van IBM mee werkte met haar iCloud Drive had opgeslagen. Bij (met de hand geschreven) brief van 30 mei 2017 heeft werkneemster aan IBM geschreven: ‘Bij deze wil ik mijn ontslag indienen per 1 juni 2017, in tegenstelling tot mijn voorgaande brief door u ontvangen op 9 mei 2017.’ Bij brief van 30 mei 2017 heeft de gemachtigde van werkneemster de opzegging door werkneemster van de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd. Bij brief van 31 mei 2017 is werkneemster door IBM (voor zover vereist) op staande voet ontslagen, met onder meer als reden het opslaan van vertrouwelijke klant- en bedrijfsgegevens in haar iCloud. Werkneemster heeft verzocht om te verklaren voor recht dat de arbeidsovereenkomst ook na 30 mei 2017 heeft voortgeduurd en dat de opzegging door IBM van 31 mei 2017 heeft plaatsgevonden zonder dringende reden. Daarnaast heeft werkneemster verzocht een billijke vergoeding toe te kennen van € 30.000 bruto. IBM voert verweer. Zij voert aan dat werkneemster de arbeidsovereenkomst op 30 mei 2017 zelf rechtsgeldig heeft opgezegd, dan wel dat IBM dat heeft gedaan op grond van een dringende reden.

Oordeel

De opzegging door werkneemster

Zowel op 29 mei als op 30 mei 2017 hebben telkens vier medewerkers van IBM een gesprek gevoerd met werkneemster. Haar is medegedeeld dat zij de regels van IBM (de BCG) had overtreden en dat IBM dit zeer hoog opnam. Werkneemster heeft tijdens een tweede

onderbreking van het gesprek enige tijd huilend op de wc doorgebracht. Meteen daarna heeft zij een kort briefje geschreven waarin ze ontslag indiende per 1 juni 2017. Dit briefje kan echter – gezien de omstandigheden waarin het is geschreven – niet als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring worden aangemerkt. Aannemelijk is dat de gesprekken en de beschuldigingen die zijn geuit door vier van haar collega's, bij werkneemster een hevige gemoedsbeweging teweeg hebben gebracht, die verhinderde dat zij zich voldoende realiseerde wat de strekking was van het in die gemoedstoestand geschreven briefje. Dit betekent dat IBM geen beroep kan doen op de opzegging door werkneemster.

Dringende redenen

Dat werkneemster klant- en bedrijfsgegevens van IBM op haar iCloud en (niet versleuteld) haar externe harde schijf heeft opgeslagen, heeft zij niet ontkend. Ze heeft over de iCloud Drive verklaard dat zij die heeft gebruikt omdat er ook veel persoonlijke bestanden, waaronder foto's, op haar laptop stonden. Gebruik van iCloud was door IBM niet verboden. Door middel van de iCloud Drive die op haar laptop was geïnstalleerd, werden alle bestanden automatisch in de iCloud opgeslagen. Zij was zich er niet van bewust dat zij daarmee regels overtrad. Omdat ze de laptop bij het einde van haar dienstverband moest inleveren, heeft ze voor het gemak ook alle bestanden gekopieerd naar een externe harde schijf. Ze was van plan voor haar vertrek nog uit te zoeken welke bestanden van IBM waren, waarna ze die zou verwijderen. Hoewel aan IBM moet worden toegegeven dat werkneemster de regels over de opslag van IBM-gegevens heeft overtreden, is tijdens de mondelinge behandeling voldoende gebleken dat werkneemster dit niet heeft gedaan met de bedoeling om de gegevens te gaan gebruiken bij een andere werkgever, zoals IBM aanvankelijk vermoedde, en ook niet om daar zelf profijt van te hebben. Alles overziend acht de kantonrechter de door IBM voor het ontslag aangevoerde redenen niet dringend. Onder verwijzing naar het Hairstyle-arrest van de Hoge Raad, begroot de kantonrechter de billijke vergoeding op € 1.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:6681

Zaaknummer: 6082604 EA VERZ 17-554

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: T.J. Vlot en P.G. Vestering

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:679 BW en 7:681 BW