

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door bedrijfsgevoelige informatie van haar werkgever naar haar zus te sturen. De zus was werkzaam bij dezelfde werkgever en wachtte een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst af na een arbeidsconflict.

Feiten

Werkneemster treedt op 9 november 1998 in dienst bij werkgever. Ook haar zus is werkzaam bij werkgever. In november 2015 komt de echtgenoot van de zus onverwacht te overlijden. De weerslag die dit heeft, leidt tot een arbeidsconflict tussen de zus en werkgever. De zus wordt na mislukte mediation vrijgesteld van werk en haar wordt medegedeeld dat werkgever voornemens is de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hiertoe zou werkgever de zus een voorstel voor een beëindigingsovereenkomst sturen. Werkneemster heeft een grote hoeveelheid e-mails van werkgever naar het privé-emailadres van haar zus gemaild om, naar eigen zeggen, haar zus een hart onder de riem te steken door te laten zien dat zij altijd goed werk heeft verricht. Werkgever schorst werkneemster wegens het delen van bedrijfsgevoelige informatie. Werkgever dient vervolgens een ontbindingsverzoek in op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat onder de omstandigheden van het geval niet kan worden geoordeeld dat als gevolg van het handelen van werkneemster van werkgever niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, maar ontbindt de arbeidsovereenkomst wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever gaat in hoger beroep en herhaalt zijn standpunt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Hoewel werkneemster heeft gesteld dat zij haar zus een hart onder de riem wilde steken, heeft zij geen verklaring gegeven waarom bij de door haar verstuurd documenten bijvoorbeeld een brief aan de Rabobank zat over het verlagen van de rekening-courantfaciliteit en een vertrouwelijke rapportage van de accountant over de organisatie van werkgever. Hetzelfde geldt voor e-mails betreffende het functioneren van leidinggevenden en collega's van de zus en bankafschriften, facturen en interne verslagen van werkgever. Werkneemster heeft onvoldoende betwist dat zij met het sturen van voornoemde informatie een groot risico heeft genomen waarmee het belang van werkgever (bijvoorbeeld relaties die zouden worden

opgezegd door het gebrek aan vertrouwen als het gevolg van verspreiding van dergelijke informatie) zou worden beschadigd. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is expliciet opgenomen dat zij aan geheimhouding is gebonden en zij diende zich dan ook te onthouden van het doorsturen van bedrijfsgevoelige informatie aan haar zus. Door dit toch te doen heeft zij naar het oordeel van het hof een op haar rustende norm geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld. Aan het voorgaande doet niet af dat de zus bedoelde informatie niet bij de onderhandelingen over de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst heeft misbruikt. Dat verweerster uit emotie heeft gehandeld en haar handelen daarom niet ernstig verwijtbaar is, heeft zij onvoldoende onderbouwd; zij heeft de informatie drie dagen lang verzameld en heeft geen verklaring gegeven waarom zij de informatie door moest sturen naar haar zus om haar een hart onder de riem te steken. Bovendien heeft zij nagelaten werkgever te informeren over het doorsturen van de informatie. Het hof veroordeelt werkneemster tot het terugbetalen van de door haar ontvangen transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:850

Zaaknummer: 200.224.098/01

Rechters: Y.L.L.A.M. Delfos-Roy, O.G.H. Milar en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: D.N.C. Doolaeghe en W.R. Aerts

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 lid 7 sub c BW