

RECHTSPRAAK

## werknemer/Vistra Employment (Netherlands) B.V.

***De verzending van e-mailberichten naar privé-e-mailadres door statutair bestuurder levert geen dringende reden voor ontslag op, omdat geheel onaannemelijk is dat werknemer bij die verzending andere bedoelingen heeft gehad dan om zijn eigen verweer in een arbeidsrechtelijke procedure te kunnen onderbouwen.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2014 werkzaam bij Vistra NL, laatstelijk als Country Managing Director Nederland. Op 1 april 2015 is werknemer formeel benoemd tot statutair bestuurder van Vistra NL. Op 26 februari 2019 heeft werknemer vanaf zijn zakelijke e-mailadres bij Vistra NL een aantal e-mails met bijlagen naar zijn privé-e-mailadres verstuurd. Een van deze bijlagen betreft de zogenoemde *PIP-calculations*, inhoudende vertrouwelijke persoonsgegevens van alle medewerkers van Vistra NL. Op 8 mei 2019 heeft werknemer opnieuw vanaf zijn zakelijke e-mailadres bij Vistra NL een aantal documenten naar zijn privé-e-mailadres verstuurd. De verzending van een van deze e-mailberichten werd automatisch door het IT-systeem van Vistra NL opgeschort vanwege een potentieel vertrouwelijke bijlage. Op 13 mei 2019 heeft de aangekondigde *ava* van Vistra NL plaatsgevonden. Tijdens de vergadering is, nadat werknemer is gehoord, besloten om werknemer als statutair bestuurder te ontslaan. De tijdelijk bestuurder heeft meegedeeld dat Vistra NL op 10 mei 2019 heeft moeten ontdekken dat er omvangrijke klantbestanden en bedrijfsgegevens zijn verstuurd vanuit de zakelijke e-mail naar het privé-e-mailadres van werknemer. Bij brief van 21 mei 2019 is het ontslag op staande voet bevestigd. Werknemer verzoekt onder meer om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet in strijd is met artikel 7:677 lid 1 BW.

### *Oordeel*

De rechtbank stelt allereerst vast dat het gesprek van 21 december 2018 plaatsvond aan het eind van de sabbatical leave van werknemer en aldus kort voor kerst en de geplande vakantie van werknemer en zijn gezin, en daarnaast dat de in dat gesprek gedane mededeling dat de functie van werknemer zou vervallen een verrassing was en bovendien in tegenspraak met de eerder aan werknemer gegeven garantie dat hij na zijn sabbatical leave terug zou keren in zijn functie. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Uit deze omstandigheden en vaststellingen volgt dat Vistra NL aan werknemer steeds meer en op steeds andere gronden reden heeft

gegeven om te vrezen voor zijn positie en voor het ontstaan van een arbeidsrechtelijk geschil. Tegen deze achtergrond levert de verzending van de e-mailberichten naar zijn privé-e-mailadres door werknemer (na ontvangst van de e-mail van 26 februari 2019), hoezeer ook in strijd met de policies, geen dringende reden voor ontslag op, omdat geheel onaannemelijk is dat werknemer bij die verzending andere bedoelingen heeft gehad dan om zijn eigen verweer in een arbeidsrechtelijke procedure te kunnen onderbouwen, zoals hij heeft opgegeven, en ook gesteld noch gebleken is dat hij verder iets met deze informatie heeft gedaan of dat hij deze verder heeft verspreid, anders dan aan zijn advocaat. De omstandigheid dat deze verzending hem bij arbeidsovereenkomst was verboden en dat met de verzending omvangrijke informatie is gemoeid die bedrijfsvertrouwelijk is en persoonsgegevens bevat, maakt dat niet anders. Van een dringende reden was dus geen sprake. Gelet hierop heeft werknemer ook recht op een transitievergoeding. De gevorderde transitievergoeding van € 37.198,80 bruto wordt als onbetwist toegewezen. Met het ontorechte ontslag op staande voet staat eveneens vast dat Vistra NL de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd, zonder inachtneming van de opzegtermijn van één maand. Derhalve komt werknemer ook een gefixeerde schadevergoeding toe. Dit brengt tevens met zich dat Vistra NL ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, nu deze ernstige verwijtbaarheid reeds besloten ligt in de schending van de opzeggingsregels. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is daarmee toewijsbaar. De rechtbank acht een bedrag van € 600.000 bruto billijk.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 03-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:7479

**Zaaknummer:** C/13/667919 / HA RK 19-203

**Rechters:** W.M. de Vries

**Advocaten:** A.D. Putker-Blees en A.P.J.M. Verbeek

**Wetsartikelen:** 7:677 lid 1 BW