

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft een inbreuk gemaakt op de privacy van collega's X en Y, maar dit rechtvaardigt geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster is sinds 27 maart 2006 in dienst geweest bij C er lia. Zij had in het kader van haar werk toegang tot het camerasysteem en het klok- en tijdregistratiesysteem van C er lia. Werkneemster had een relatie met X. In januari 2020 heeft werkneemster in het klok- en registratiesysteem gezien dat X op vier achtereenvolgende dagen gelijktijdig met collega Y op het werk arriveerde. Dit heeft ertoe geleid dat zij de beide collega's op 23 januari 2020 op het werk heeft aangesproken met de volgende opmerking: "Zo, dat is de vierde keer op rij, slapen jullie bij elkaar ofzo?". Y heeft hierover geklaagd bij C er lia. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden en is werkneemster op non-actief gesteld en heeft C er lia aangekondigd onderzoek te doen. Op 6 maart 2020 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden, waarbij werkneemster is medegedeeld dat C er lia wenste te komen tot een be indiging van de arbeidsovereenkomst. C er lia heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, primair op grond van verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, onder toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft werkneemster een fout gemaakt door X en Y aan te spreken naar aanleiding van informatie die zij in het kader van de uitoefening van haar functie heeft verkregen. Werkneemster had moeten beseffen dat zij met haar opmerkingen inbreuk maakte op de privacy van haar beide collega's. De door werkneemster gemaakte fout is in de gegeven omstandigheden echter niet zodanig verwijtbaar dat van C er lia niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hoewel hier sprake is van een inbreuk op de privacy van X en Y, is deze inbreuk in dit geval zo zeer verweven met de bijzondere priv omstandigheden van X en werkneemster, waarbij Y betrokken was geraakt, dat niet aannemelijk is dat de kans op herhaling groot is. Tot slot is van belang dat werkneemster jarenlang goed heeft gefunctioneerd. C er lia had in die omstandigheden moeten volstaan met een waarschuwing (of wellicht een andere disciplinaire maatregel), maar ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen is een te zwaar middel. Anders dan C er lia aanvoert, is er ook geen sprake van dat werkneemster niet inziet dat zij onjuist heeft gehandeld. Anders dan C er lia betoogt, ziet het hof ook geen patroon van het op onjuiste wijze gebruik maken van vertrouwelijke informatie die werkneemster te weten is gekomen in

het uitoefenen van haar functie. De conclusie is dat werknemster weliswaar een fout heeft gemaakt, maar dat deze fout geen ontbinding op de e-grond oplevert. Ook voor ontbinding op de g-grond is geen plaats. Het hof zal de arbeidsovereenkomst niet herstellen, omdat de functie inmiddels is komen te vervallen. Wel wordt aan werknemster een billijke vergoeding toegewezen van € 29.828,28 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:668

Zaaknummer: 200.284.432/01

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en A. van Beurden

Advocaten: E.E.P. Gosling-Verheijen en A.N. Kampherbeek

Wetsartikelen: 7:683 BW