

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt na een overeengekomen beëindiging met wederzijds goedvinden op staande voet ontslagen vanwege het downloaden van vertrouwelijke en bedrijfsgevoelige informatie van werkgever en het in dienst treden bij de concurrent. VSO-afspraken gelden niet.*Feiten*

Werknemer is op 22 augustus 2017 in dienst getreden bij Dordtech Maintenance B.V. (hierna: Dordtech) in de functie van senior projectmanager. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Dordtech heeft werknemer op 6 mei 2020 ervan in kennis gesteld dat zij het dienstverband om bedrijfseconomische redenen wil beëindigen. Bij brief van 4 juli 2020 heeft Dordtech werknemer verzocht de bedrijfseigendommen in te leveren. Op 7 juli 2020 heeft werknemer meerdere bestanden van Dordtech gedownload en naar zijn privé-e-mailadres gestuurd. Bij e-mailbericht van 24 juli 2020 aan werknemer heeft Dordtech werknemer erop gewezen dat hij aan meerdere klanten van Dordtech zijn nieuwe telefoonnummer heeft doorgegeven en dat hij daarmee in strijd handelt met het geheimhoudingsbeding. Bij beslissing van 4 augustus 2020 op de ontslagaanvraag heeft het UWV de toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen geweigerd. Partijen hebben op 10 augustus 2020 overeenstemming bereikt over een vertrekregeling. Bij brief van 29 september 2020 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het downloaden van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en het in dienst treden bij een directe concurrent. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. In hoger beroep verzoekt werknemer de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

Het hof verenigt zich met de overwegingen van de kantonrechter. De verklaringen van werknemer dat hij de (bedrijfsgevoelige) informatie op de door hem gedownloadte bestanden nodig dacht te hebben in het kader van de ontslagprocedure bij het UWV, overtuigt ook het hof niet. Werknemer voert daarvoor aan dat Dordtech aan het UWV een zeer eenzijdig beeld van de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag had geschetst en dat hij dat beeld met de informatie kon nuanceren. Op het moment van downloaden had de gemachtigde van werknemer in de UWV-procedure echter namens hem reeds gemotiveerd verweer gevoerd tegen de door Dordtech gestelde bedrijfseconomische omstandigheden en redenen voor de ontslagaanvraag. Alles in onderling verband en samenhang in aanmerking genomen, heeft werknemer zich naar het oordeel van het hof zodanig gedragen dat hij het vertrouwen van

Dordtech onwaardig is geworden en dat van Dordtech redelijkerwijze niet kon worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat werknemer was vrijgesteld van werkzaamheden en dat ingevolge de vaststellingsovereenkomst het dienstverband op 30 september 2020 zou eindigen maakt dat niet anders. Met de overgelegde schriftelijke verklaring van de DGA van Visionit Systems heeft Dordtech voldoende gemotiveerd gesteld en aannemelijk gemaakt dat zij (pas) op 29 september 2020 ermee bekend werd dat op 7 juli 2020 bestanden naar het systeem van werknemer zijn gedownload. Dat er volgens werknemer tussen Dordtech en Visionit nauwe banden bestaan, brengt niet mee dat de verklaring als onbetrouwbaar moet worden aangemerkt. Het verzoek van werknemer om vernietiging van het ontslag op staande voet is door de kantonrechter terecht afgewezen. Dat geldt ook voor de verzochte betaling van de transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en het achterstallig salaris. Uit het voorgaande vloeit immers tevens voort dat (ook) naar het oordeel van het hof het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Tot dit oordeel komt het hof ook indien ervan moet worden uitgegaan dat werknemer de informatie van de gedownloade bestanden niet met een derde heeft gedeeld omdat zowel in de arbeidsovereenkomst als in de vaststellingsovereenkomst uitdrukkelijk is vermeld dat werknemer een geheimhoudingsverplichting heeft. Voor zover werknemer aanvankelijk in de veronderstelling verkeerde dat het hem vrij stond de bestanden te downloaden, had hij na 24 juli 2020 moeten begrijpen dat Dordtech deze handelwijze niet zou willen accepteren. Het had toen op zijn weg gelegen Dordtech ervan op de hoogte te stellen dat hij – in weerwil van de geheimhoudingsverplichting in de arbeidsovereenkomst – toch bedrijfsgevoelige bestanden heeft gedownload, maar hij heeft dat nagelaten. Dat maakt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Ook de bij wijze van nevenverzoek verzochte nakoming van de vaststellingsovereenkomst en betaling van de overeengekomen beëindigingsovereenkomst worden op dezelfde grond eveneens afgewezen. Werknemer kan aan de vaststellingsovereenkomst geen aanspraken (meer) ontlenen omdat deze overeenkomst niet geldt voor het geval waarin (na haar totstandkoming) de arbeidsovereenkomst (vervolgens) is geëindigd op grond van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Tot slot overweegt het hof dat de kantonrechter terecht heeft overwogen dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn om te veronderstellen dat werknemer de bedrijfsinformatie met derden heeft gedeeld, zodat het geheimhoudingsbeding niet is overtreden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:343

Zaaknummer: 200.294.133/01

Rechters: H.J. van Kooten, R.J.F. Thiessen en C.A. Joustra

Advocaten: M. van der Chijs en D. Maats

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW