

RECHTSPRAAK

Door werknemer afgelegde verklaring over werkgeefster in een ontbindingsprocedure tussen werkgeefster en een (voormalig) collega, is geen schending van het geheimhoudingsbeding en rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Toekenning van een billijke vergoeding van € 15.000.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2020 in dienst getreden bij Multi-Care B.V. (hierna: Multi-Care) in de functie van boekhouder. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 10 een geheimhoudingsbeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst is ‘in opdracht van’ de directeur ondertekend door Y. Y heeft zich in juli 2020 ziek gemeld. In oktober 2020 heeft Multi-Care een nieuwe manager aangenomen. Werknemer heeft eind december 2020 tegenover de directeur geweigerd om een verklaring over het functioneren van Y af te leggen. Op 13 februari 2021 heeft werknemer een schriftelijke verklaring afgelegd aan de gemachtigde van Y, die op dat moment in een arbeidsconflict met Multi-Care verwickeld was geraakt. Op 22 februari 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 7 april 2021 heeft werknemer een e-mail aan Multi-Care verstuurd, waarin hij een aantal zaken aanhaalt en aangeeft dat hij de indruk heeft dat Multi-Care een conflict aan het creëren is. Y heeft in een ontbindingsprocedure tegen Multi-Care de verklaring van werknemer ingebracht. Op 21 mei 2021 heeft Multi-Care aangegeven dat werknemer met zijn verklaring het geheimhoudingsbeding had overtreden. Multi-Care heeft aangegeven voornemens te zijn werknemer te ontslaan, maar hem in de gelegenheid te stellen zijn gedragingen toe te lichten. Werknemer heeft daarop gereageerd door aan te geven dat de informatie geen vertrouwelijke informatie betrof en hij geen onwaarheden heeft geuit. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. Bij beschikking van 28 juni 2021 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen Multi-Care en Y ontbonden en is aan Y een billijke vergoeding van € 15.000 toegekend. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht tot onder meer betaling van een billijke vergoeding van € 74.986. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer verzoekt het hof onder meer om de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en zijn verzoeken alsnog toe te wijzen.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat werknemer met de verklaringen die hij heeft afgelegd aan (de advocaat van) Y, niet heeft gehandeld in strijd met het

geheimhoudingsbeding dat is opgenomen in zijn arbeidsovereenkomst. De verklaringen van werknemer bevatten weliswaar informatie over de gang van zaken binnen Multi-Care en over een kennelijk in de nabijheid van werknemer gevoerd gesprek tussen de directeur en de advocaat van Multicare, maar werknemer heeft deze informatie niet verstrekt aan een klant, relatie of andere buitenstaander van Multi-Care maar aan (de advocaat van) Y. Y was op dat moment zelf ook nog werkzaam voor Multi-Care, dus een collega van werknemer. Multi-Care heeft niet weersproken dat het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst ziet op het verstrekken van vertrouwelijke informatie aan derden, en niet aan collega's. Anders dan Multi-Care stelt, moet de advocaat van Y op één lijn worden gesteld met Y zelf, zodat hij net als Y niet is aan te merken als een "derde" waarop het geheimhoudingsbeding ziet. Het hof is verder van oordeel dat werknemer, los van het geheimhoudingsbeding, met het verstrekken van de verklaringen aan (de advocaat van) Y ook niet zodanig gehandeld heeft in strijd met goed werknemerschap jegens Multi-Care dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werknemer heeft met name verklaard over zijn eigen ervaringen en waarnemingen als werknemer van Multi-Care. Dat deze verklaringen wezenlijke onwaarheden bevatten, is niet aannemelijk geworden. Dat de verklaringen van werknemer zijn gebruikt in de gerechtelijke procedure tussen Multi-Care en Y, en in het nadeel waren van Multi-Care, is onvoldoende om te oordelen dat werknemer hiermee handelde in strijd met zijn verplichtingen als goed werknemer. In de gerechtelijke procedure tegen Y heeft Multi-Care van haar kant ook meerdere verklaringen van werknemers overgelegd ter ondersteuning van haar eigen standpunten. Dit stond Y ook vrij. Wel kan werknemer een verwijt worden gemaakt dat hij de opmerkingen van de advocaat aan de directeur "aan haar mail te zien is zij aan het werk geweest" en "we moeten zoeken naar wat anders", die werknemer kennelijk heeft opgevangen, op eigen initiatief aan (de advocaat van) Y heeft verteld. Werknemer moest begrijpen dat deze opmerkingen niet voor zijn oren bestemd waren en hij had deze niet zomaar mogen doorvertellen. Gelet op de beperkte relevantie van deze opmerkingen voor de ontbindingsprocedure tegen Y en de openlijke wijze waarop het arbeidsconflict met Y kennelijk binnen Multi-Care werd besproken, acht het hof deze handelwijze van werknemer echter niet zodanig verwijtbaar dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Billijke vergoeding

Het hof ziet aanleiding tot toekenning van een billijke vergoeding. Multi-Care heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer ten onrechte op staande voet te ontslaan. Werknemer heeft als gevolg daarvan financiële schade geleden, waarvoor de billijke vergoeding een compensatie beoogt te bieden. Alles in aanmerking genomen zal het hof een billijke vergoeding toekennen van € 15.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:59

Zaaknummer: 200.306.542/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, C.A. Joustra en L.G. Verburg

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:677 BW