

RECHTSPRAAK

Werknemer is rechtsgeldig op staande voet ontslagen, nadat hij buiten medeweten om van werkgever voor zichzelf heeft gehandeld. Dit kon schadelijk zijn voor werkgever en diens naam werd daarbij misbruikt. Werknemer heeft geen recht op enige vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 6 juni 2023 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Medical Sales Manager voor de duur van zeven maanden (minus drie dagen). Werknemer is op 22 juni 2023 gebeld en gemaïld door een oude zakenrelatie met het verzoek onderdelen te leveren. Werknemer heeft de ontvangen e-mail van zijn privé-e-mailadres doorgestuurd naar zijn zakelijke e-mailadres van werkgeefster. Werknemer heeft in juli 2023 contact gehad met twee leveranciers over de mogelijke levering van onderdelen, maar beide ondernemingen waren niet bereid de gevraagde onderdelen te leveren. Werknemer heeft werkgeefster niet op de hoogte gesteld van de aanvraag en zijn contact met de leveranciers. Werkgeefster heeft de e-mails op 18 augustus 2023 aangetroffen in de mailbox van werknemer en heeft in een gesprek op 23 augustus 2023 om toelichting gevraagd. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen. De dringende reden voor het ontslag op staande voet is gelegen in het buiten medeweten van werkgeefster om eigen activiteiten ontplooiën die haar kunnen beschadigen waarbij de naam van werkgeefster wordt misbruikt. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, maar verzoekt toekenning van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een vergoeding voor schending van de privacy en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Na het ontdekken van de e-mails heeft werkgeefster in redelijkheid kunnen besluiten om nader advies in te winnen en zij heeft in de periode van 18 tot en met 23 augustus 2023 voldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag op staande voet is dan ook onverwijld gegeven. Voorts is voldoende komen vast te staan dat werknemer naar aanleiding van het verzoek van zijn voormalig zakenrelatie voor zichzelf heeft gehandeld buiten het medeweten om van werkgeefster, dat dit schadelijk is voor werkgeefster en dat haar naam werd misbruikt. Werknemer heeft niet weersproken dat de producten die zijn voormalige relatie wilde hebben producten betreffen waar werkgeefster niet in handelt, dat de leveranciers waar hij contact mee had geen ondernemingen zijn waar werkgeefster mee handelt en dat Rusland geen land is waar werkgeefster mee handelt. Als werknemer – naar hij

stelt – werkelijk de bedoeling had een deal voor werkgeefster te sluiten, had het voor de hand gelegen dat hij overleg had gepleegd over de mogelijkheid van uitbreiding van de activiteiten van werkgeefster. Dit gold temeer nu de aanvraag kwam van een Russisch bedrijf en er voor bepaalde goederen een handelsverbod geldt. Werknemer heeft aangegeven dat hij werkgeefster op de hoogte wilde stellen als de deal rond was, maar volgens werkgeefster was werknemer hier niet zelfstandig toe bevoegd. Gelet op de handelwijze van werknemer is het ongeloofwaardig dat hij ten behoeve van werkgeefster handelde. Voorts overweegt de kantonrechter dat de e-mails die werknemer op 19 juli 2023 vanuit zijn zakelijke e-mailadres naar een van de leveranciers heeft gestuurd bijzonder onprettig en onprofessioneel van aard waren. Deze toonzetting maakt dat deze mails schadelijk kunnen zijn geweest voor de reputatie van werkgeefster. Door zich onder de naam van werkgeefster bezig te houden met handel met Rusland, nam werknemer bovendien het risico dat werkgeefster in de problemen zou komen. De hiervoor genoemde feiten leveren een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Het ontslag is dan ook rechtsgeldig. Werknemer heeft tevens ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat hij geen recht heeft op de verzochte vergoedingen. Ten aanzien van het verzoek om een vergoeding wegens privacyschending overweegt de kantonrechter dat ook dit verzoek moet worden afgewezen. In aanmerking wordt genomen dat werkgeefster de mailbox van werknemer maar één keer heeft bekeken en er dus geen sprake is geweest van een indringende vorm van monitoring.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6892

Zaaknummer: 10750296 \ UE VERZ 23-327

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: D.M.A. Oud en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:681 BW