

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd en – ondanks sommatie – heeft geweigerd de informatie te verwijderen, is terecht op staande voet ontslagen.****Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2023 voor de duur van 1 jaar bij Telepact in dienst getreden. Werknemer heeft zich op 6 juli 2023 ziekgemeld wegens spanningsklachten. Enige uren na zijn ziekmelding heeft werknemer vanaf zijn zakelijke e-mailadres een e-mail van circa 50 e-mails met bedrijfsgevoelige informatie verzonden naar zijn privé-e-mailadres. Nadat Telepact dat had vastgesteld is werknemer per brief d.d. 7 juli 2023 op non-actief gesteld en is hij uitgenodigd in het kader van hoor en wederhoor. Verder is hij gesommeerd om de e-mails en bestanden te verwijderen en te verklaren dat hij deze heeft verwijderd en niet (verder) heeft doorgestuurd. Werknemer heeft aan de oproepen geen gehoor gegeven. Telepact heeft werknemer per brief van 11 juli 2023 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer vernietiging van het ontslag verzocht. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer is tegen de beslissingen in hoger beroep gekomen.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat het ontslag rechtsgeldig is. Het hof neemt tot uitgangspunt dat de e-mails en bijlagen die werknemer op 6 juli 2023 naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd bedrijfsgevoelige informatie bevatten. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de e-mails naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd om voor zichzelf na te gaan wat er precies is gebeurd en om zijn rechtspositie veilig te stellen. Werknemer heeft echter nagelaten een en ander hierover toe te lichten. Het hof acht voorstelbaar dat de doorgestuurde informatie niet het resultaat is van een door werknemer bewust gemaakte selectie en dat de gesteldheid en gemoedstoestand waarin hij verkeerde daarbij een rol hebben gespeeld. Deze omstandigheden kunnen werknemer wellicht tot zekere hoogte verontschuldigen. Werknemer had de informatie echter dadelijk behoren te verwijderen zodra hij erop werd aangesproken dat hij deze ten onrechte naar zijn privé-e-mailadres had verzonden. Werknemer heeft dat geweigerd. Telepact had goede gronden om zwaar te tillen aan het doen en laten van werknemer na zijn ziekmelding. Het valt te begrijpen dat het doorsturen zowel op grond van de inhoud van de informatie als de timing ervan serieuze vragen oproep bij Telepact. Ook mocht Telepact zwaar tillen aan het handelen, aangezien zij opereert in een concurrentiegevoelige markt. Het weigeren de doorgestuurde informatie te verwijderen is voldoende rechtvaardiging om werknemer op staande voet te ontslaan. Gegeven het onmiddellijke belang van Telepact bij verwijdering van de doorgestuurde informatie, leidt de

ziekmelding van werknemer niet tot een andere uitkomst.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 23-07-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:1167

**Zaaknummer:** 200.336.775/01

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, H.J. van Kooten en A.J.P. van Beurden

**Advocaten:** A.A. Camonier en F. Smid

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW