

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding terecht gegeven. Verzoek tot betaling van contractuele boete en gefixeerde schadevergoeding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij werkgever als districtmanager tegen een salaris van € 4.702,50 bruto per maand. In de arbeidsovereenkomst zijn een geheimhoudingsbeding en een boetebeding opgenomen. Op 18 april 2024 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, om per 1 juli 2024 in dienst te kunnen treden bij een andere organisatie, waar ook zijn voormalige leidinggevende inmiddels werkzaam was. Op 24 mei 2024 stuurt werknemer een bestand met vertrouwelijke omzetcijfers van werkgever naar zijn voormalige leidinggevende bij de nieuwe werkgever. Hoewel werknemer dit bestand naar eigen zeggen onbedoeld had verzonden, kwam de fout aan het licht toen de ontvanger telefonisch contact met hem opnam. Het bestand is direct verwijderd, en de nieuwe werkgever heeft bevestigd dat het niet verder is verspreid. Op 4 juni 2024 heeft werknemer tijdens een kennismakingsgesprek bij zijn toekomstige werkgever per ongeluk een 'broekzakgesprek' gevoerd met een collega van werkgever. In dit voicemailgesprek, dat intern met werkgever is gedeeld, werd gesproken over het stelen van informatie. Naar aanleiding van deze gebeurtenissen is werkgever een onderzoek begonnen en heeft hij de e-mail van 24 mei 2024 ontdekt. Op 5 en 6 juni 2024 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer, waarna werknemer op 6 juni 2024 op staande voet is ontslagen. Dit ontslag is schriftelijk bevestigd. Kort daarna, op 13 juni 2024, beëindigde ook de nieuwe werkgever het dienstverband van werknemer. Werknemer komt op tegen het ontslag bij werkgever. Werknemer vraagt een verklaring voor recht dat zijn ontslag niet rechtsgeldig was, samen met een billijke vergoeding, schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding, een gecorrigeerde eindafrekening, rectificatie en een proceskostenveroordeling. Subsidiair vraagt werknemer om schadevergoeding wegens privacyschending.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer stelt dat hij de vertrouwelijke omzetinformatie per ongeluk heeft doorgestuurd, wordt dit niet aannemelijk geacht, mede omdat de e-mail vanaf een iPhone is verzonden en niet via een laptop met een ander besturingssysteem, zoals werknemer beweert. De omzetgegevens betreffen vertrouwelijke informatie die niet buiten de organisatie had mogen worden gedeeld. Zelfs als de gegevens per ongeluk zijn verstuurd, blijft dit een ernstige schending die een dringende reden voor ontslag

oplevert. Dat de oud-collega de gegevens direct heeft verwijderd en deze niet verder zijn verspreid, doet niets af aan het feit dat de informatie buiten de bedrijfsomgeving is geraakt. De vraag of de nieuwe werkgever van werknemer een concurrent van werkgever is, ontbeert relevantie. Het enkele feit dat vertrouwelijke informatie buiten de organisatie is gebracht, is voldoende voor het oordeel dat sprake is van een dringende reden. De persoonlijke gevolgen van het ontslag voor werknemer wegen hier niet tegen op. Het ontslag op staande voet is voorts onverwijld gegeven. Werkgever ontdekte de e-mail met bedrijfsgevoelige informatie pas na onderzoek op 5 juni 2024, waarna werknemer direct op non-actief is gesteld en na interne beraadslaging op 6 juni 2024 is ontslagen. Deze handelwijze is voldoende voortvarend.

Nu vaststaat dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bestaat geen recht op de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook het verzoek van werknemer om rectificatie wordt afgewezen, omdat het ontslag terecht is gebleken. Voor de klacht over schending van privacy door inzage in de zakelijke mailbox van de werknemer wordt overwogen dat dit gerechtvaardigd was gezien de omstandigheden en het interne beleid van werkgever.

Het ontslag op staande voet is derhalve rechtsgeldig gegeven. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6491

Zaaknummer: 11251460 UE VERZ 24-227 en 11273703 UE VERZ 24-247

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: O. Sahin en E. van der Meulen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW