

ECLI:NL:RBGEL:2024:6966

Instantie	Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak	24-10-2024
Datum publicatie	31-10-2024
Zaaknummer	11223645
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Op tegenspraak Beschikking
Inhoudsindicatie	WWZ ontslag op staande voet wegens het naar privé-mailadres versturen van bedrijfsgevoelige informatie houdt in dit geval geen stand. Overtreding verbod uit arbeidsovereenkomst. Boete.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2024-1379

Uitspraak

RECHTBANK GELDERLAND

Civiel recht
Kantonrechter

Zittingsplaats Apeldoorn

Zaaknummers / rekestnummers: 11223645 \ HA VERZ 24-57 en
11223800 \ HA VERZ 24-58

Beschikking van 24 oktober 2024

in de gevoegd behandelde zaken van

[partij 1] ,
te [woonplaats] ,
verzoekende partij in de procedure met zaaknummer 24-57
verwerende partij in de procedure met zaaknummer 24-58,
hierna te noemen: [partij 1] ,
gemachtigde: mr. M.F. Riepma,

tegen

[partij 2] ,

te [vestigingsplaats] ,

verwerende partij in de procedure met zaaknummer 24-57,
verzoekende partij in de procedure met zaaknummer 24-58,

hierna te noemen: [partij 2] ,

gemachtigde: mr. T. van Liempd.

1 De procedure

1.1. Het verloop van de procedure met zaaknummer 24-57 blijkt uit:

- het verzoekschrift met 13 producties, ontvangen ter griffie op 22 juli 2024,
- het verweerschrift met producties 1 tot en met 9.

1.2. Het verloop van de procedure met zaaknummer 24-58 blijkt uit:

- het verzoekschrift met 7 producties, ontvangen ter griffie op 29 juli 2024,
- het verweerschrift.

1.3. De mondelinge behandeling in beide zaken heeft gelijktijdig plaatsgevonden op 26 september 2024. Van de kant van mr. Van Liempd is voor de mondelinge behandeling een productie toegezonden voor beide procedures. Ter zitting hebben beide gemachtigden aan de hand van spreek aantekeningen het woord gevoerd. Van de mondelinge behandeling is voor het overige door de griffier aantekening gehouden.

2 De feiten

2.1. [partij 2] exploiteert diverse garagebedrijven. [partij 1] , geboren op [datum] 1979, is per [datum] 2022 in dienst getreden bij [partij 2] als vestigingsdirecteur voor de vestiging van [partij 2] in [plaats] . De arbeidsovereenkomst was aanvankelijk voor bepaalde tijd, maar is per 1 december 2023 omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

2.2. In de arbeidsovereenkomst is onder meer het volgende opgenomen:

"() Artikel 10. Beding omtrent eigendommen werkgever

- ()

- Alle op schrift gestelde bescheiden, alsmede alle tot de bedrijfsactiviteiten behorende informatie, op welke wijze dan ook vastgelegd op informatiedragers, van welke aard dan ook en in de ruimste zin des woord, die via werkgever zijn verkregen, zijn en blijven eigendom van werkgever, tenzij met uitdrukkelijke toestemming van werkgever. Het is werknemer ten strengste verboden, op welke wijze dan ook kopieën of duplicaten van de genoemde informatie te maken, anders dan ten behoeve van strikt zakelijk gebruik. Tevens is het werknemer niet toegestaan, anders dan met als doel buiten de kantoren van werkgever arbeid te verrichten, elders kopieën, van welke aard dan ook, van informatie bestanden van werkgever aan te houden.

()

Artikel 11. Beperkende bedingen

Het is werknemer zonder schriftelijke toestemming van werkgever niet toegestaan om direct danwel indirect, tegen vergoeding danwel om niet:

a.()

b. concurrentiebeding

werkzaamheden te verrichten voor een onderneming die vergelijkbaar is met, aanverwant is aan en/of anderszins concurreert met de onderneming van werkgever, (mede) leiding te geven aan een dergelijke onderneming en/of daarin een aandeel van welk aard dan ook te hebben. Dit beding is daarbij beperkt tot dergelijke ondernemingen voor zover die hun activiteiten uitoefenen binnen een straal van 50 kilometer vanaf de vestiging van werkgever waar werknemer regulier werkzaam is;

c. ()

d. ()

Deze bedingen gelden tijdens het dienstverband en voor wat betreft het bepaalde onder (b) en/of (c) en (d) ook gedurende een periode van twaalf maanden vanaf de dag dat het dienstverband eindigt (om welke reden dan ook).

Artikel 12. Geheimhoudingsbeding

Werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle informatie die werknemer uit hoofde van diens functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard van die informatie volgt en/of deze geheimhouding van die informatie werknemer uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting blijft onverminderd van kracht na het einde van het dienstverband (om welke reden dan ook).

Artikel 13. Boetebeding

Indien werknemer het bepaalde in artikel 10, 11 en/of 12 overtreedt, verbeurt werknemer ten gunste van werkgever een direct opeisbare boete van 5.000,00 per overtreding en van 1.000,00 voor iedere dag of gedeelte daarvan waarop de overtreding voortduurt. De boete doet niet af aan het recht van werkgever om nakoming te verlangen en/of schadevergoeding te vorderen.

(...)".

2.3.

Op 14 mei 2024 is een regulier werkoverleg gehouden tussen [partij 1] , [naam 1] (commercieel directeur [partij 2] , hierna: [naam 1]) en [naam 2] (aftersales directeur [partij 2]). In dit gesprek is door [partij 2] uitgesproken dat de resultaten van de vestiging van [partij 1] tegenvallen en dat het vertrouwen in [partij 1] enorm is geschaad doordat [partij 1] de werkwijze die [partij 2] had voorgeschreven voor het bevorderen van de klanttevredenheid niet tijdig heeft opgevolgd. [partij 2] heeft [partij 1] in overweging gegeven na te denken over een vaststellingsovereenkomst en heeft hiervoor een vervolgesprek gepland op 21 mei 2024.

- 2.4. [partij 1] heeft op 14 mei 2024 in de avonduren enkele bestanden vanuit zijn werkaccount naar zijn privé-mail gestuurd. Dit betreft in elk geval een excelbestand met een resultatenoverzicht van alle [partij 2] -vestigingen.
- 2.5. [naam 1] heeft op 21 mei 2024 gemerkt dat in de Outlookagenda van [partij 1] afspraken uit het verleden, met bijlagen, zijn gewijzigd vanuit een privé-mailadres van [partij 1] . [naam 1] heeft de ICT-afdeling van [partij 2] opdracht gegeven te onderzoeken of ook andere e-mails en stukken vanuit de werkaccount van [partij 1] naar een privé-mailadres zijn gestuurd.
- 2.6. Op 22 mei 2024 had [partij 1] een vrije dag. Om 22.14 uur heeft [partij 2] hem via WhatsApp een uitnodiging gestuurd voor een gesprek op 23 mei 2024 om 07.45 uur te Amersfoort. [partij 1] heeft dit bericht niet tijdig gezien. Op 23 mei 2024 is hij om 07.30 uur (wakker) gebeld door [naam 1] . Vervolgens is [partij 1] zo snel mogelijk naar Amersfoort gegaan, waar partijen een ontmoeting hebben gehad.
- 2.7. [partij 1] is op 23 mei 2024 op staande voet ontslagen. In de brief van die datum waarin [partij 2] dit ontslag aan [partij 1] bevestigt, is te lezen:

"()

Met deze brief bevestig ik u dat de arbeidsovereenkomst tussen u en [partij 2] tijdens het gesprek van 23 mei 2024 met onmiddellijke ingang is beëindigd. U bent dus op staande voet ontslagen.

De reden die wij u daarvoor hebben is de volgende.

Op 22 mei 2024 constateerden wij dat u meerdere e-mails met bedrijfsvertrouwelijke informatie van uw werkmail heeft doorgezonden naar uw privémail. Het gaat daarbij, voor zover wij weten, om de volgende e-mails:

- E-mail d.d. 14 mei 2024 te 22:07 uur met onderwerp cijfers met de bijlage een Excelbestand genaamd: 2023-12 D KIA Rapportagemodel (EB);

- E-mail d.d. 14 mei 2024 te 22:39 uur met onderwerp orders met de bijlage een tweetal Excelbestanden genaamd: orders per dealer - merk - categorie (01-01-2023- 31-12-2023) en orders per dealer - merk - categorie (01-01-2024 - 31-12-2024)

Het doorzenden van bedrijfsvertrouwelijke informatie is uiteraard niet toegestaan, Dit in het kader van goed werknemerschap maar ook op basis van uw geheimhoudingsbeding (artikel 12 arbeidsovereenkomst) alsmede de bepaling omtrent bedrijfseigendommen (artikel 10 arbeidsovereenkomst). In artikel 10 van uw arbeidsovereenkomst is het u onder meer expliciet verboden dergelijke bedrijfsinformatie te kopiëren/dupliceren anders dan voor strikt zakelijk gebruik. Alsmede is het u verboden dergelijke bedrijfsinformatie buiten de kantoren van [partij 2] te brengen en te houden. Daarbij verwijs ik u bovendien op uw verplichtingen uit hoofde van het personeelsreglement, waaronder meer specifiek artikel 3.8 van bijlage 1 Regeling gebruik ict.

Voorgaande kan niet los worden gezien van het feit dat uw arbeidsovereenkomst met [partij 2] op

zeer korte termijn zou worden beëindigd en dat wij met u in onderhandeling waren over een vaststellingsovereenkomst tot het beëindigen van uw dienstverband. Wij kunnen ons niet aan de indruk onttrekken dat dit (een van de) redenen is geweest om deze bedrijfsvertrouwelijke informatie naar uw privémail toe te sturen en deze mogelijk met het doel uzelf of andere te bevoordelen.

Nadat wij deze constatering hebben gedaan, hebben wij u dezelfde dag nog opgeroepen voor een gesprek. Op donderdag 23 mei 2024 heeft dit gesprek plaatsgevonden. Wij hebben u laten weten dat wij hebben gezien dat u meermaals e-mails met bedrijfsvertrouwelijke informatie naar uw privémail heeft gezonden en hebben u aangegeven dat dit u niet is toegestaan. Onze interpretatie zoals hierboven weergegeven hebben wij u ook voorgehouden, Daarbij hebben wij u de mails ook getoond. Wij hebben u hierbij om toelichting gevraagd.

U gaf aan dat uw advocaat hiervan weet en dat u verder niet bereid bent om uitleg te geven waarom u deze e-mails/stukken naar uzelf heeft gestuurd. U wenste geen openheid van zaken te geven en bleef zwijgen. Daarbij heeft u desgevraagd ook niets gezegd over eventuele persoonlijke omstandigheden waar wij rekening mee zouden moeten houden.

Vervolgens hebben het gesprek tijdelijk geschorst en hebben wij de beslissing genomen u op staande voet te ontslaan, dit hebben wij u medegedeeld, waarna u naar huis bent gegaan.

Concluderend

Gezien het feit dat u meermaals belangrijke bedrijfsvertrouwelijk informatie heeft verzonden naar uw privémail, alsmede dat u weigert hieromtrent een toelichting te verschaffen noch spijt betuigt, mede in het licht van het naderende einde van uw arbeidsovereenkomst, betreft (ernstig) verwijtbaar handelen en maakt dat het vertrouwen van [partij 2] in u dermate is beschadigd dat dit onherstelbaar is en er geen basis meer bestaat voor een verdere samenwerking.

Uw handelswijze, zowel elk op zich als in onderlinge samenhang, is ernstig verwijtbaar, en vormt dan ook een dringende reden in de zin van artikel 7:678 jo. 677 lid 1 BW, eens te meer nu ons vertrouwen in u hierdoor onherstelbaar is beschadigd.

Gezien het voorgaande hebben wij de arbeidsovereenkomst met u met onmiddellijke ingang beëindigd en u dus op staande voet ontslagen.

Bij het nemen van de beslissing om uw arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen hebben wij rekening gehouden met alle omstandigheden en de voor u verstrekkende gevolgen daarvan, waaronder de financiële gevolgen. Wij menen echter niet anders te kunnen.

()

Naast het ontslag op staande voet, bent u aan ons een boete verschuldigd voor overtreding van uw beperkende bedingen. De boete komt neer op een minimumbedrag van 12.000. [partij 2] verzoekt, en voor zover nodig, sommeert u om dit bedrag binnen 14 dagen na heden te betalen op het bij u bekende bankrekeningnummer van [partij 2], Doet u dat niet, dan bent u wettelijke rente en buitengerechtigke incassokosten verschuldigd.()".

3 De verzoeken en verweren

- 3.1. In de procedure met zaaknummer 24-57 verzoekt [partij 1] , na wijziging van het verzoek ter zitting, de kantonrechter om bij beslissing, uitvoerbaar bij voorraad (samengevat):
1. [partij 2] te veroordelen tot betaling van:
 - een billijke vergoeding van 35.000,00 bruto,
 - de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van 6.155,44 plus vakantietoeslag
 - de transitievergoeding van 3.051,49,
 - een vergoeding van 2.000,00 ex btw voor daadwerkelijke gemaakte kosten van rechtsbijstand, een en ander steeds met de wettelijke rente over de gevorderde bedragen,
 2. veroordeling van [partij 2] tot het verstrekken van een deugdelijke eindafrekening
 3. te bepalen dat [partij 2] geen rechten kan ontleen aan het concurrentiebeding dat is opgenomen in artikel 11 sub a van de arbeidsovereenkomst, danwel het concurrentiebeding te vernietigen,
 4. veroordeling van [partij 2] in de proceskosten en nakosten.
- 3.2. Aan het verzoek heeft [partij 1] het volgende ten grondslag gelegd. Het ontslag op staande voet is onterecht en dus onregelmatig. [partij 1] berust in de opzegging, maar vordert de financiële compensatie voor het ten onrechte gegeven ontslag. [partij 1] heeft slechts enkele bedrijfsgegevens naar zijn privémail gestuurd om zijn arbeidsrechtelijke (bewijs)positie veilig te stellen. Er is geen informatie met derden gedeeld en [partij 1] had en heeft geen onzuivere motieven. [partij 2] heeft ten onrechte het vertrouwen opgezegd, maar heeft zelf zich heimelijk en zonder legitimatie daarvoor toegang verschaft tot het mailaccount van [partij 1] . [partij 2] was al eerder dan 22 mei 2024 bekend met de verzending van e-mails door [partij 1] en heeft dus het ontslag niet onverwijld gegeven. [partij 2] had ook overigens kunnen en moeten volstaan met een lichtere sanctie en niet meteen voor het zwaarste middel moeten kiezen. Partijen waren immers al in onderhandeling over een VSO.
- 3.3. In de procedure met zaaknummer 24-58 verzoekt [partij 2] de kantonrechter om bij beslissing, uitvoerbaar bij voorraad (samengevat):
1. voor recht te verklaren dat [partij 1] terecht op 23 mei 2024 op staande voet is ontslagen,
 2. [partij 1] te veroordelen tot betaling van:
 - de gefixeerde schadevergoeding van 6.431,82,
 - de contractuele boete van 24.000,00,
 - de wettelijke rente en buitengerechtelijke kosten,
 3. voor recht te verklaren dat [partij 1] jegens [partij 2] onrechtmatig heeft gehandeld door bedrijfsvertrouwelijke e-mails aan zijn privé mailadres toe te sturen zonder dat het voor strikt zakelijke doeleinden was,
 4. [partij 1] te veroordelen in de proceskosten.
- 3.4. [partij 2] voert hiertoe aan dat [partij 1] in strijd met zijn arbeidsovereenkomst een hoeveelheid concurrentiegevoelige bedrijfsstukken naar zijn privé mail heeft gestuurd op een moment dat het einde van de arbeidsovereenkomst er al zat aan te komen. [partij 2] heeft dit op 22 mei 2024 gemerkt en heeft [partij 1] op 23 mei 2024 daarop aangesproken. [partij 1] heeft echter geen enkele verklaring willen geven. Uit dit gedrag kan niet anders worden afgeleid dan dat [partij 1] van plan was de gegevens voor puur persoonlijk gewin te gebruiken. Op dit onrechtmatig gedrag, dat als ernstig verwijtbaar handelen kwalificeert, is terecht ontslag op staande voet gevolgd. Dit is onverwijld meegedeeld. Los daarvan is hierdoor het vertrouwen in [partij 1] onherstelbaar beschadigd geraakt. Door het handelen van [partij 1] heeft hij de artikelen 10 en 12 uit de arbeidsovereenkomst overtreden, waardoor hij de in artikel 13 genoemde contractuele boete verschuldigd is geworden. Dit betreft 2 overtredingen voor twee dagen, dus 24.000,00. Ook is hij de gefixeerde schadevergoeding aan [partij 2] verschuldigd.
- 3.5. Partijen voeren over en weer verweer tegen de verzoeken. Op de stellingen en standpunten zal hierna, voor zover nodig, verder worden ingegaan.

4 De beoordeling

4.1. Volgens artikel 7:677 lid 1 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzeggen op grond van een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. Dat betekent dat voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet drie vereisten gelden: (1) er moet sprake zijn van een dringende reden, (2) de arbeidsovereenkomst moet om die reden onverwijld zijn opgezegd en (3) de dringende reden moet onverwijld aan de wederpartij zijn meegedeeld.

Naar vaste rechtspraak moeten bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet kan dragen, alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Om te beoordelen of sprake is van een dringende reden en of aan de andere vereisten is voldaan, is de ontslagbrief van belang. De gronden die daarin als reden voor het ontslag op staande voet zijn genoemd, zijn de enige gronden die getoetst kunnen worden. De werkgever mag niet later andere gronden aanvullen.

4.2. Voor wat betreft het vereiste onder 3, de onverwijld mededeling, is er tussen partijen geen discussie dat aan dat vereiste is voldaan. Voor wat betreft de onder 2 genoemde onverwijld opzegging is wel enige discussie, omdat [partij 1] stelt dat bij het gesprek dat partijen op 21 mei 2024 hebben gevoerd al bekend was bij [partij 2] dat [partij 1] stukken naar zijn privé-mailadres gestuurd had en er in dat gesprek ook over gesproken is, maar zonder de sanctie van ontslag zodat het pas twee dagen later gegeven ontslag niet onverwijld gegeven is. [partij 2] betwist gemotiveerd dat het bij haar toen al bekend was dat [partij 1] op en na 14 mei 2024 bedrijfsgevoelige informatie naar huis had doorgestuurd. [partij 1] heeft zijn standpunt na het gemotiveerde verweer vervolgens niet nader onderbouwd. Verder onderzoek naar de gang van zaken of bewijslevering kan echter achterwege blijven, gelet op het oordeel dat aan het vereiste onder 1, de dringende reden, niet wordt voldaan. Hiervoor zijn de omstandigheden van het geval doorslaggevend.

4.3. In de ontslagbrief heeft [partij 2] twee gronden aangevoerd die ieder apart, maar ook samen, volgens haar een grond zijn voor het ontslag. Dit betreft:

- dat [partij 1] meermaals belangrijke bedrijfsvertrouwelijke informatie heeft verzonden naar zijn privémail, in strijd met de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen bedingen,
- dat hij geweigerd heeft hierover een toelichting te geven en geen spijt betuigt.

[partij 1] erkent dat hij op 14 mei 2024 bestanden van de werkgever naar zijn privé-mailadres gestuurd heeft en erkent ook dat dit in strijd is met de verboden uit de arbeidsovereenkomst. Desondanks meent hij dat er geen sprake is van een grond voor ontslag op staande voet. Hij heeft uiteengezet waarom en onder welke omstandigheden hij gedaan heeft wat hij gedaan heeft.

4.4. [partij 1] stelt hierover dat hij het niet eens was met de uitgesproken constatering van [partij 2] dat hij met zijn vestiging onvoldoende presteerde. Hij werd overvallen door de mededeling in het gesprek op 14 mei 2024 dat zijn resultaten onvoldoende zijn en er geen vertrouwen is in verbetering, zodat er over een VSO gepraat moest gaan worden.

Hij realiseerde zich dat hij, als hij op non-actief gesteld zou worden, geen toegang meer zou hebben tot de gegevens in zijn werkcomputer en dan niet meer zou kunnen aantonen dat de veronderstelling van [partij 2] over zijn vermeend disfunctioneren onjuist waren. Gegevens die hij nodig zou hebben om zijn juridische positie door een rechtsbijstandverlener te kunnen laten beoordelen. Om het bewijsmateriaal veilig te stellen voor de komende gesprekken en een eventuele procedure, heeft hij de gegevens naar zijn huiscomputer gestuurd. Het betreft Excel-bestanden met gegevens van alle filialen en [partij 1] kan dat niet eenvoudig splitsen. Bovendien zijn, vanwege de vergelijking van zijn resultaten met die van andere vestigingen, juist ook de gegevens van andere vestigingen nodig. De gegevens zijn niet terug te voeren op individuele werknemers en waren zeker niet bedoeld om door te sturen naar concurrenten van [partij 2], aldus [partij 1].

4.5. Vast staat dat [partij 1] de bestanden die genoemd zijn in de ontslagbrief in de late avond van 14 mei 2024 naar zichzelf heeft gemailld. Eerder die dag was aan [partij 1] meegedeeld dat [partij 2] van mening was dat hij disfunctioneerde en dat [partij 2] het vertrouwen in hem was verloren. [partij 2] had hem in overweging gegeven na te denken over een VSO. Er was een vervolggesprek gepland voor 21 mei 2024. [partij 2] was ervan op de hoogte dat [partij 1] in de tussentijdse dagen vakantie

had.

Onder die omstandigheden, waarin [partij 1] onverwacht werd geconfronteerd met verwijten van disfunctioneren en een vertrouwensbreuk, is het begrijpelijk dat hij vreesde op non-actief gesteld te worden of op een andere manier de toegang tot de gegevens kwijt te raken, terwijl hij de verwijten wilde (kunnen) weerleggen en zijn juridische positie wilde veiligstellen. Dat [partij 1] andere redenen had om de informatie naar zichzelf te mailen is door [partij 2] onvoldoende onderbouwd. Anders dan [partij 2] in de ontslagbrief schrijft, waren partijen op dat moment nog niet in onderhandeling over een VSO, maar was alleen een afspraak ingepland om over een mogelijke VSO te praten. [partij 1] was, naar hij stelt, nog niet toe aan dat gespreksonderwerp omdat hij de verwijten over disfunctioneren onterecht vond en (eerst) nog wilde betwisten.

Hoewel in strijd met de beperkende bepalingen in de arbeidsovereenkomst, is het doorsturen van de bestanden onder deze omstandigheden onvoldoende grond voor ontslag op staande voet. Of [partij 1] ook andere bestanden naar zichzelf heeft gemaïld is in dit verband niet relevant, omdat dit in de periode tussen 14 en 21 mei 2024 en om dezelfde redenen zou zijn gebeurd.

4.6. [partij 1] erkent verder, dat hij in het gesprek van 23 mei 2024 geen uitleg heeft gegeven over zijn redenen voor het versturen van de e-mails, ook niet nadat hij even met zijn gemachtigde heeft kunnen bellen. Zijn uitleg hiervoor is, dat het gesprek voor hem onverwacht was en intimiderend. Hij werd wakker gebeld met de mededeling dat hij een kwartier later in Amersfoort verwacht werd, terwijl hij geen uitnodiging had gezien en niet wist waar het gesprek over zou gaan. Hij voelde tijdens het gesprek niet de vrijheid om uitleg te geven, want hij had niet de indruk dat er bereidheid was om te luisteren. Zijn gemachtigde heeft, toen [partij 1] hem tijdens het gesprek belde, geprobeerd contact te krijgen met [partij 2], maar dat lukte niet. Daarom leek het verstandig op dat moment niet te reageren, zodat hij ook niets verkeerd kon zeggen, aldus [partij 1].

4.7. [partij 2] stelt dat zij, meteen toen ze op 22 mei 2024 bekend werd met de verboden gedragingen van [partij 1], hem heeft opgeroepen voor een gesprek op 23 mei 2024. Het WhatsAppbericht van [naam 1] aan [partij 1] van 22 mei 2024 om 22.14 uur luidt *[partij 1], ik heb je zojuist een uitnodiging verzonden in de Outlook agenda voor morgenochtend. Wil je m even bevestigen? Dank.* [partij 1] stelt dat hij het bericht die avond niet heeft gezien. In elk geval heeft hij er niet op gereageerd. Om 07.10 uur op 23 mei 2024 heeft [naam 1] nog een WhatsAppbericht aan [partij 1] gezonden: *() nogmaals met klem het verzoek om gehoor te geven aan de uitnodiging van [naam 3] en mij in Amersfoort om 7:45 deze ochtend.* Onbetwist is, dat [naam 1] kort daarna [partij 1] heeft (wakker) gebeld en [partij 1] direct naar Amersfoort is gereden.

Uit deze berichten is het doel van de uitnodiging niet kenbaar. Evenmin is gesteld dat [naam 1] in het telefoongesprek daarover iets heeft meegedeeld. Het moet er dus voor worden gehouden dat [partij 1] niet is geïnformeerd over het onderwerp of de aard van het gesprek. Het begrijpelijk is dat [partij 1] zich overvallen voelde door de vragen over zijn mailgedrag. Daarbij is van belang dat er inmiddels wel een concept VSO door [partij 2] was aangeboden en sprake was van een verslechterde verstandhouding tussen partijen. Dat [partij 1], ook na het gesprek met zijn gemachtigde, een voorzichtige houding heeft aangenomen en heeft gezwegen, heeft bij [partij 2] voor de nodige argwaan gezorgd. Het maakt dat [partij 2] de uitleg van het gedrag, waarover [partij 1] werd aangesproken, in voor hem negatieve zin heeft ingevuld. Dat is begrijpelijk, maar op zichzelf geen reden voor ontslag. [partij 2] had met een minder vergaande maatregel kunnen en moeten volstaan.

4.8. Het voorgaande leidt ertoe dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Ook als de door [partij 2] in de ontslagbrief genoemde redenen in samenhang worden gewogen, haalt dat de lat voor een dringende reden niet. Omdat [partij 1] berust in het ontslag is de arbeidsovereenkomst wel geëindigd per 23 mei 2024.

Partijen vorderen over en weer een vergoeding voor de opzegging, zoals bedoeld in artikel 7:672 lid 11 BW en artikel 7:677 lid 2 BW, namelijk het bedrag van het in geld vastgesteld loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. De vordering van [partij 1] op dit onderdeel kan dus toegewezen worden en de vordering van [partij 2] niet. Bij een opzegtermijn van 1 maand, zoals hier aan de orde, gaat het dan om het loon plus vakantietoeslag over de periode van 23 mei 2024 tot 1 juli 2024. Dit betreft $(7/31e \times 4.616,58 =) 1.042,45$ over het restant

van de maand mei 2024 plus

4.616,58 aan loon over de maand juni 2024, dus 5.659,03 bruto plus 8% vakantietoeslag is in totaal 6.111,75 bruto.

- 4.9. Een transitievergoeding is volgens artikel 7:673 BW verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst ten einde komt - kort gezegd - door toedoen van de werkgever. De transitievergoeding is niet verschuldigd als het eindigen het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. [partij 2] stelt dat dit hier het geval is. Zij kan hierin niet worden gevolgd. Zoals hiervoor overwogen staat vast dat [partij 1] in strijd met de arbeidsovereenkomst de bestanden naar zichzelf heeft gemaild en dus verwijtbaar heeft gehandeld. De zware kwalificatie van ernstige verwijtbaarheid is hier echter, gelet op de omstandigheden, niet aan de orde.

De transitievergoeding moet worden berekend over de duur van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van de ten onrechte niet in acht genomen termijn van opzegging, volgens HR 17 juli 2020, ECLI:NL:HR:2020:1286. Gelet op de periode van 1 september 2022 tot 1 juli 2024 en de hoogte van het maandsalaris van 4.616,58 is de hoogte van de transitievergoeding dan 3.051,49, zoals door [partij 1] terecht is berekend.

- 4.10. . In de jurisprudentie wordt een onterecht gegeven ontslag op staande voet als ernstig verwijtbaar beoordeeld. De beperking die voortvloeit uit het concurrentiebeding is, gelet op artikel 7:653 lid 4, niet aan de orde in het geval van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, De vordering van [partij 1] die daar op ziet is toewijsbaar.

- 4.11. [partij 1] maakt verder aanspraak op een billijke vergoeding van 35.000,00 bruto. [partij 2] verzet zich hiertegen. Een billijke vergoeding kan worden toegekend in een geval waarin door de werkgever ernstig verwijtbaar is gehandeld. zodat aan die toets is voldaan.

Het gaat er bij een billijke vergoeding uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van de ontbinding kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen. De rechtspraak kent voor de vraag welke hoogte de billijke vergoeding zou moeten hebben een aantal relevante gezichtspunten:

- welk loon zou de werknemer hebben genoten als de arbeidsovereenkomst was doorgelopen? Dus: wat zou de verdere duur van de arbeidsovereenkomst dan zijn geweest, zou de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze hebben kunnen beëindigen, op welke termijn had dit dan mogen gebeuren en zou dit vermoedelijk zijn gebeurd en zou er een mogelijkheid zijn geweest tot matiging van de loonvordering op grond van art. 7:680a BW?
- wat is de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken van de grond voor de opzegging?
- zijn de redenen die de werknemer heeft om af te zien van vernietiging van de opzegging aan de werkgever toe te rekenen?
- heeft de werknemer inmiddels ander werk gevonden en welke inkomsten geniet hij daaruit of welke andere inkomsten kan de werknemer in redelijkheid in de toekomst verwerven?
- wat is de hoogte van de aan de werknemer toekomende transitievergoeding?

- 4.12. Er zijn redenen om in dit geval ook de ernstige verwijtbaarheid van het ontslag op staande voet, en dus van het handelen van [partij 2] , te relativiseren. Het is immers gevolgd op een verwijtbaar handelen van [partij 1] zelf, door het toezenden van de bedrijfsinformatie naar zichzelf in strijd met de arbeidsovereenkomst. Ook de keuze van [partij 1] om te zwijgen tijdens de bijeenkomst van 23 mei 2024 kan niet aan [partij 2] worden verweten. Hoewel voor beide keuzes vanuit het perspectief van [partij 1] een begrijpelijke verklaring bestond, heeft [partij 1] hiermee wel zelf een situatie geschapen waarin hij het risico liep op een (te) heftige reactie van [partij 2] . Verder is van belang dat partijen voordat het ontslag op staande voet gegeven werd al in overleg waren over een VSO, zodat aannemelijk is dat het dienstverband ook zonder dat ontslag binnen enkele maanden zou zijn geëindigd. Nu het concurrentie-beding niet meer in de weg staat aan het zoeken van werk in de eigen

omgeving kan er van uit worden gegaan dat het vinden van een ander werk niet veel langer zal hoeven duren dan het geval geweest zou zijn bij een einde van het dienstverband via een VSO. Met de onder 4.8 genoemde vergoeding zal [partij 1] al enige vergoeding voor het onregelmatige ontslag ontvangen en daarnaast de transitievergoeding. Alle omstandigheden samen maken dat verder een billijke vergoeding ter hoogte van 6.000,00 bruto passend is en zal worden toegekend. De mee gevorderde wettelijke rente is niet weersproken en kan toegewezen worden.

- 4.13. [partij 1] vordert tenslotte een vergoeding voor daadwerkelijk gemaakte juridische kosten. Een volledige vergoeding van de gemaakte kosten van rechtsbijstand kan alleen in uitzonderlijke gevallen worden toegekend, wanneer het bijvoorbeeld gaat om misbruik van (proces)recht of een verweer tegen evident onterechte vorderingen. Een dergelijke situatie is hier niet aan de orde, zodat er geen aanleiding is voor een hogere vergoeding dan de gebruikelijke forfaitaire bedragen. Tegen de vordering van [partij 1] tot afgifte van een deugdelijke eindafrekening is geen afzonderlijk verweer gevoerd. Deze vordering kan toegewezen worden.
- 4.14. [partij 2] vordert een bedrag aan verbeurde contractuele boetes. [partij 1] erkent dat hij formeel in strijd met de beperkende bepalingen uit de arbeidsovereenkomst gehandeld heeft, maar acht de boetes buitenproportioneel, omdat de hoogte volgens hem niet in verhouding staat tot de ernst van het vergrijp en de gevolgen daarvan. Hij verzoekt de vordering af te wijzen of te matigen tot nihil, althans een lager bedrag.
- 4.15. Een boetebeding dient om ervoor te zorgen dat de werknemer zijn verplichtingen effectief nakomt of zich onthoudt van het verboden gedrag. Het is daarbij belangrijk dat de boete voldoende hoog is. Het nadeel van de boete moet namelijk groter zijn dan het voordeel bij niet-naleving van de voorschriften. Gelet op de mogelijk grote gevolgen voor de werkgever bij niet-naleving van het beding dat bedrijfsgevoelige informatie het pand niet mag verlaten, is een hoge overeengekomen boete, zoals hier, niet onredelijk. Het toezenden van bedrijfsgegevens naar het privé-account op 14 mei 2024 is een overtreding van artikel 10 van de arbeidsovereenkomst, waarvoor [partij 1] volgens artikel 13 een boete van 5.000,00 verschuldigd is. Hoewel het meer dan één bestand betreft, kan [partij 2] er niet in worden gevolgd dat voor ieder naar het privé-account gestuurde bestand de volledige boete verschuldigd zou zijn. Het gaat hier duidelijk om één besluit om stukken naar huis te sturen, waarbij om praktische redenen het verzenden in afzonderlijke mailberichten binnen enkele minuten heeft plaatsgevonden. Een boete van 10.000,00 voor de twee bestanden komt bovenmatig voor. Het staat vast dat de bestanden meer dan één dag aanwezig zijn geweest in de privéomgeving van [partij 1]. Hij heeft op 24 mei 2024 aan [partij 2] bevestigd dat zijn mailbox leeggemaakt is. De gevorderde boete van 1.000,00 voor een extra dag kan daarom ook toegewezen kan worden. De verbeurde boete in verband met overtreding van artikel 10 van de arbeidsovereenkomst komt daarmee op 6.000,00. De mee gevorderde vergoeding voor buitengerechtelijke kosten is dan 675,00. Deze vordering is, net als de gevorderde wettelijke rente, toewijsbaar. [partij 2] stelt dat de handelingen tevens een inbreuk zijn op artikel 12 van de arbeidsovereenkomst. Dit standpunt wordt niet gevolgd, omdat niet is onderbouwd of gebleken dat de informatie die [partij 1] naar zichzelf heeft gestuurd op enige wijze aan een derde bekend gemaakt is. Dat [partij 1] zijn geheimhoudingsplicht heeft geschonden is dan ook onvoldoende onderbouwd.
- 4.16. De conclusie moet dan zijn dat de volgende vorderingen toegewezen kunnen worden:
in de procedure met zaaknummer 24-57: toewijzing van de vorderingen met betrekking tot de billijke vergoeding tot het bedrag van 5.000,00 bruto, de gefixeerde schadevergoeding voor onregelmatige opzegging van 6.111,75 bruto en de transitievergoeding van 3.051,49 bruto en daarnaast de verklaring voor recht dat [partij 2] geen rechten kan ontlenen aan het concurrentiebeding en de afgifte van een eindafrekening.
in de procedure met zaaknummer 24-58: toewijzing van de verklaring voor recht dat [partij 1] jegens [partij 2] onrechtmatig heeft gehandeld en toewijzing van de gevorderde boete tot een bedrag van 6.000,00.
Nu beide partijen op onderdelen in het (on)gelijk worden gesteld, is er aanleiding om de proceskosten te compenseren, zodanig dat iedere partij met de eigen kosten belast zal blijven.

5 De beslissing in beide procedures

De kantonrechter

- 5.1. veroordeelt [partij 2] tot betaling aan [partij 1] van:
 - een billijke vergoeding van 6.000,00 bruto,
 - een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van 6.111,75 bruto,
 - de transitievergoeding van 3.051,49 bruto,een en ander te vermeerderen met de wettelijke rente over deze bedragen vanaf de datum van opeisbaarheid,
- 5.2. veroordeelt [partij 2] tot het verstrekken van een deugdelijke eindafrekening aan [partij 1] ,
- 5.3. veroordeelt [partij 1] tot betaling aan [partij 2] van 6.000,00 aan verbeurde contractuele boetes, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf de datum van opeisbaarheid, en 675,00 buitengerechtelijke incassokosten,
- 5.4. verklaart voor recht dat [partij 1] onrechtmatig heeft gehandeld jegens [partij 2] door bedrijfsvertrouwelijke e-mails aan zijn privé mailadres toe te zenden zonder dat dit strikt voor zakelijke doeleinden was,
- 5.5. verklaart voor recht dat [partij 2] geen rechten kan ontlenen aan het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst met [partij 1] ,
- 5.6. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad ten aanzien van de veroordelingen,
- 5.7. compenseert de proceskosten, zodanig dat iedere partij met de eigen kosten belast blijft,
- 5.8. wijst het meer of anders gevorderde af.

Deze beschikking is gegeven door mr. M. Engelbert-Clarenbeek en in het openbaar uitgesproken op 24 oktober 2024.		