

ECLI:NL:RBNHO:2020:7606

Instantie	Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak	17-08-2020
Datum publicatie	16-11-2020
Zaaknummer	8393980 \ AO VERZ 20-42
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig Beschikking
Inhoudsindicatie	Ontbinding arbeidsovereenkomst HR-medewerker wegens verwijtbaar handelen. Raadplegen vertrouwelijke persoonsgegevens. Geen transitievergoeding.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2020-1383

Uitspraak

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Insolventie
locatie Haarlem

Zaaknr./rolnr.: 8393980 \ AO VERZ 20-42

Uitspraakdatum: 17 augustus 2020

Beschikking in de zaak van:

de naamloze vennootschap

Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.,

gevestigd te Schiphol

verzoekende partij

verder te noemen: KLM

gemachtigde: mr. L. Gorte

tegen

[werkneemster] ,

wonende te [woonplaats]

verwerende partij

verder te noemen: [werkneemster]

gemachtigde: mr. D.M.F. Snelder

1 Het procesverloop

- 1.1. KLM heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. [werkneemster] heeft een verweerschrift ingediend.
- 1.2. Op 6 juli 2020 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Voorafgaand aan de zitting heeft KLM bij brief van 1 juli 2020 nog stukken toegezonden.

2 De feiten

- 2.1. [werkneemster] , geboren [in 1975] , is op 16 februari 1998 in dienst getreden bij KLM. De functie die [werkneemster] sinds een reorganisatie in 2015 vervult, is die van Employee Front Office HRSSC Level 2. [werkneemster] verdient daarmee een salaris van € 1.827,35 bruto exclusief vakantiegeld en overige emolumenten, op basis van een parttimepercentage van 60%. Op de arbeidsovereenkomst van [werkneemster] is de cao voor KLM Grondpersoneel ('de cao') van toepassing.
- 2.2. [werkneemster] is als Employee Front Office het eerste aanspreekpunt voor de interne KLM organisatie. In haar functie beantwoordt zij vragen en verstrekt zij informatie over de cao, wet- en regelgeving.
- 2.3. [werkneemster] is conform de cao verplicht tot geheimhouding van alles waarvan zij tijdens haar dienstbetrekking kennis heeft gekregen, voor zover zij redelijkerwijze kan weten dat kennisneming daarvan door derden het belang van de KLM en/of haar werknemers kan schaden. Verder volgt uit de cao dat [werkneemster] zoveel mogelijk de belangen van KLM moet behartigen en bevorderen en vermenging van KLM- en privébelangen dient te vermijden. Ook moet [werkneemster] ervoor zorgen dat zij op de hoogte is en blijft van de handboeken, voorschriften en instructies. Ten slotte is het [werkneemster] niet toegestaan KLM-zaken voor een ander doel te gebruiken dan waarvoor die zaken bestemd zijn.
- 2.4. Op 3 april 2014 hebben KLM en [werkneemster] een gesprek gevoerd waarin de (destijds tijdelijke) overplaatsing van [werkneemster] is geëvalueerd. Dit gesprek is per brief van 1 mei 2014 bevestigd. In de brief staat onder andere: *'We hebben gesproken over je integriteit; Ik heb je met concrete voorbeelden gewezen op bepaald gedrag dat je hebt getoond, waarbij je persoonlijke informatie van anderen (collega en medewerkers) hebt gedeeld met collega's van het HRSC en tevens de indruk hebt gegeven oneigenlijk gebruik te maken van je functie om informatie over personen op te zoeken in de HR-systemen. Je gaf aan dat je je daar niet van bewust bent maar daar in het vervolg op zal letten. Ik heb benadrukt dat integriteit op een HR afdeling heel erg belangrijk is, het is één van ons basis competenties, het is echt heel belangrijk dat je dit in acht neemt.'*
- 2.5. [werkneemster] heeft als volgt op de gespreksbevestiging gereageerd: *'[...] Ik vermoed dat jij doelt op het internet-filmpje waar ik met mijn directe collega's over gesproken heb. Dit is een openbaar en vrij toegankelijk filmpje op internet waarin een KLM medewerker een hoofdrol speelt. Dit is absoluut niet gelinkt aan het KLM dossier van deze persoon en heeft daarom niets met mijn functie binnen HR te maken. Naar mijn mening valt dat niet onder persoonlijke informatie van anderen (collega en*

medewerkers) die ik als gevolg van mijn functie bij HR gebruikt zou hebben.

Ook de overduidelijk als grapje gemaakte opmerking die ik in een persoonlijk 1 op 1 gesprek met onze HPO maakte, (de vraag naar leeftijd en die kunnen opzoeken in SAP) vind ik niet vallen onder "oneigenlijk gebruik maken van mijn functie". [...]'

- 2.6. Bij brief van 26 juni 2014 is de eindevaluatie van de tijdelijke plaatsing bevestigd. KLM schrijft in die brief onder andere: *'Je hebt de feedback met betrekking tot integer handelen goed opgepakt. Je bent je bewuster geworden van het gewenste gedrag en doet zichtbaar moeite hier aan te werken.'*
- 2.7. In de beoordelingen van [werkneemster] over 2014 en 2015 heeft KLM ten aanzien van integriteit geschreven: *'Je verzamelt alle informatie en zorgt er voor dat de klant de juiste informatie ontvangt en komt daarmee betrouwbaar en geloofwaardig over. Integriteit is een aandachtspunt die we hebben besproken het afgelopen jaar. Je bent je inmiddels meer bewuster geworden hoe om te gaan met vertrouwelijkheid in het contact met anderen.'*
- 2.8. [werkneemster] heeft tussen 2012 en 2019 veelvuldig, tot tientallen keren per jaar, het dossier van haar partner, in die periode ook werkzaam als purser bij KLM, ingezien.
- 2.9. Op 2 juli 2019 heeft de partner van [werkneemster] haar gevraagd een door hem opgestelde concept e-mail aan zijn leidinggevende te lezen, waarin haar partner zijn zorgen uitte over het gedrag van een collega cabin attendant. [werkneemster] heeft aan dat verzoek voldaan. KLM heeft met de betreffende cabin attendant gesproken en van dat gesprek een gespreksbevestiging opgemaakt. Deze gespreksbevestiging heeft [werkneemster] doorgestuurd aan haar partner op 29 juli 2019.
- 2.10. [werkneemster] heeft aan haar partner het wachtwoord van haar zakelijke laptop verstrekt. De partner van [werkneemster] heeft tijdens zijn dienstverband meerdere keren ingelogd op de zakelijke laptop van [werkneemster] en in het computerverlofsysteem aanpassingen in zijn rooster bewerkstelligd. KLM heeft de partner van [werkneemster] hiervoor op 26 september 2019 op staande voet ontslagen.
- 2.11. Op dezelfde dag heeft een gesprek plaatsgevonden tussen KLM en [werkneemster] , dat bij brief van 5 oktober 2019 is bevestigd: *'[...] Aanleiding voor het gesprek was het incident rondom je echtgenoot, die zich – kort gezegd – heeft schuldig gemaakt aan het herhaaldelijk manipuleren van de KLM plannings- en indelingssystemen om zo zijn vliegschema positief te beïnvloeden. Aangezien het vermoeden was dat hij daarbij gebruik heeft gemaakt van jouw KLM-laptop heeft KLM Security Services ('AV') deze, na jouw aankomst op kantoor op woensdag 25 september jl. in beslag genomen voor onderzoek. Ik heb je toen 'vrijstelling van werkzaamheden' aangezegd en dat per brief van 27 september aan je bevestigd. [...]'* KLM heeft verder in de brief gewezen op cao artikelen met betrekking tot gedrag en het gebruik van KLM-zaken, en op het voorschrift 'Veilig omgaan met informatie en systemen': *'Dit alles geldt te meer nu er op jouw laptop, vanwege de functie die je bekleedt, vertrouwelijke bedrijfsinformatie, waaronder gevoelige personeelsgegevens, staat. KLM verwacht van haar medewerkers onvoorwaardelijke integriteit, zeker in een functie als die van jou en het vertrouwen in jou heeft hiermee dan ook een ernstige deuk opgelopen. Dit geldt te meer nu je in het recente verleden al eerder op je integriteit bent aangesproken.'*
- 2.12. Op 8 oktober 2019 is [werkneemster] gehoord door KLM Security Services. In het door [werkneemster] ondertekende gespreksverslag staat : *'U vraagt mij of ik beseft dat dit een HR laptop betreft die gevoelige en/of privacy informatie heeft over medewerkers KLM? Ik besepte mij dit toen niet. Nu nadat alles bekend is geworden beseft ik mij dat wel.'*
- 2.13. In het disciplinaire gesprek van 11 oktober 2019 heeft KLM [werkneemster] schriftelijk berispt. De berisping is bij brief van 15 oktober 2019 aan [werkneemster] bevestigd. KLM heeft in die brief verder geschreven: *'Wij vertrouwen erop dat deze maatregel voor u aanleiding is om zich in het vervolg*

strikt aan de geldende regels, voorschriften en afspraken te houden. Zoals wij u nadrukkelijk hebben medegedeeld zullen wij bij een volgende regelovertreding, plichtsverzuim of onheus gedrag in welke vorm en hoe gering dan ook, overwegen uw dienstverband te beëindigen.'

- 2.14. Bij verzoekschrift van 23 oktober 2019 heeft de partner van [werkneemster] de kantonrechter verzocht om het ontslag op staande voet te vernietigen. Ten behoeve van deze procedure heeft [werkneemster] voorafgaand aan de zitting een verklaring opgesteld, waarin zij verklaart dat zij eind oktober 2019 het personeelsdossier van A. ('A.'), vlieger bij KLM, heeft ingezien en wat zij daarin heeft gelezen. De kantonrechter te Amsterdam heeft het aan de partner van [werkneemster] gegeven ontslag op staande voet vernietigd en de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege verwijtbaar handelen.
- 2.15. Uit de systemen van KLM is gebleken dat [werkneemster] in het personeelsdossier van A. vijf documenten heeft ingezien onder het kopje 'maatregel functioneren overige' en twee documenten onder het kopje 'disciplinaire maatregel berisping'. In 2016 heeft [werkneemster] in het personeelsdossier een psychologische test ingezien en in 2018 heeft [werkneemster] (gespreks-)bevestigingen, een document 'disciplinaire maatregelen – berisping' en twee documenten 'diverse verklaringen' in het dossier van A. bekeken.
- 2.16. Op 28 oktober 2019 heeft [werkneemster] gespreksverslagen, een beoordelingsformulier en andere informatie ingezien in de personeelsdossiers van twee andere medewerkers, tevens vrienden van [werkneemster] en de partner van [werkneemster] , B. ('B.') en S. ('S.'), die door KLM Security Services zijn gehoord in het kader van het onderzoek rondom de partner van [werkneemster] .
- 2.17. KLM Security Services heeft [werkneemster] op 7 november 2019 opnieuw gehoord. In het niet door [werkneemster] ondertekende verslag staat dat [werkneemster] onder andere heeft verklaard dat het haar bekend is dat zij de personeelsdossiers van KLM-ers enkel mag inzien en verwerken in de uitoefening van haar functie, dat het haar bekend is dat zij tweemaal eerder is aangesproken op integriteitsteksties en hiervoor zeer recent een disciplinaire maatregel heeft ontvangen en dat zij de informatie uit de dossiers niet heeft gebruikt of gedeeld voor de situatie waarin zij en haar partner verkeerden, maar alleen uit nieuwsgierigheid heeft gelezen.
- 2.18. Op 4 december 2019 heeft KLM Security Services een rapport opgesteld naar aanleiding van een onderzoek inzake het e-mail account van [werkneemster] . In het rapport staat onder andere: *'Uit onderzoek in de mailbox is geen bewijs gevonden van de overdracht van documenten van [werkneemster] naar naar (kantonrechter: de partner van [werkneemster]) die zijn gebruikt in zijn verweer.'*
- 2.19. Hierna heeft KLM [werkneemster] geïnformeerd dat zij het dienstverband wil beëindigen.

3 Het verzoek

- 3.1. KLM verzoekt de arbeidsovereenkomst met [werkneemster] zo spoedig mogelijk te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, g of i BW.
- 3.2. Aan dit verzoek legt KLM ten grondslag – kort gezegd – primair dat sprake is van verwijtbaar handelen van [werkneemster] , subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair een combinatie van die twee gronden, zodanig dat van KLM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing daarvan heeft KLM gesteld dat [werkneemster] als HR-medewerker niet voldoet aan de integriteitseisen van KLM. Zij

heeft uit eigen belang vertrouwelijke persoonsgegevens geraadpleegd en verwerkt door deze in te brengen in de procedure van haar partner, terwijl zij onder verscherpt toezicht stond. [werkneemster] heeft huisregels van KLM en de cao geschonden. Door haar handelen is het vertrouwen in [werkneemster] ernstig geschaad. [werkneemster] heeft verwijtbaar gehandeld en door het schenden van de integriteitseisen gezorgd voor een ernstig verstoorde arbeidsverhouding zodat de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. Indien de e-grond en g-grond niet voldragen zijn, kan van KLM niet in redelijkheid worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zodat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden op grond van een combinatie van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing ligt daarbij niet in de rede en is niet mogelijk.

- 3.3. KLM voert verder aan dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is aan [werkneemster] omdat [werkneemster] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat zij meerdere keren de integriteitseisen heeft geschonden, waarmee zij zichzelf en haar partner heeft beoogd te bevoordelen.

4 Het verweer

- 4.1. [werkneemster] verweert zich tegen het verzoek en verzoekt om afwijzing van de ontbinding. Zij voert daartoe – samengevat – aan dat zij weliswaar dossiers van collega's heeft ingezien, maar dat zij de informatie die zij heeft gelezen niet heeft gedeeld met haar partner of zijn advocaat in de ontslag op staande voet procedure. Uit hoofde van haar functie heeft [werkneemster] bovendien vrijelijk inzage in de dossiers van KLM-werknemers; volgens [werkneemster] heeft KLM haar niet gewaarschuwd dat zij geen personeelsdossiers mocht inzien en dit staat ook niet in de bedrijfsregels. Haar kan derhalve geen verwijt worden gemaakt.
- 4.2. De informatie die in het verzoekschrift van de partner van [werkneemster] staat over andere werknemers, heeft de partner van [werkneemster] van anderen ontvangen. Dat blijkt uit het onderzoeksrapport van 4 december 2019, waarin staat dat [werkneemster] geen informatie heeft doorgestuurd aan haar partner. [werkneemster] heeft pas informatie met haar partner gedeeld in haar verklaring, nadat KLM onjuiste informatie aan de kantonrechter had gepresenteerd; ten onrechte heeft KLM de kantonrechter in de zaak van haar partner geïnformeerd dat A. op een incident na een vlekkeloos dienstverband had. [werkneemster] erkent dat zij het dossier van A. in 2016 en 2018 ook heeft ingezien, maar dat was naar aanleiding van HR gerelateerde vragen die A. aan [werkneemster] had gesteld.
- 4.3. Het personeelsdossier van haar partner heeft [werkneemster] met toestemming van haar partner ingezien en onder andere gebruikt als voorbeeld om collega's in te werken.
- 4.4. Ten aanzien van de concept-e-mail van haar partner van 2 juli 2019 heeft [werkneemster] aangevoerd dat zij deze heeft gelezen in verband met de dyslexie van haar partner. De gespreksbevestiging uit het dossier van de collega waar de zorgmelding over ging heeft zij uitsluitend ter kennisneming en met alleen goede bedoelingen aan haar partner doorgestuurd.
- 4.5. [werkneemster] voert ten slotte aan dat KLM het verwijt dat [werkneemster] heeft gehandeld in strijd met de cao, niet onderbouwt. [werkneemster] heeft altijd met de juiste intenties en in het belang van KLM en haar medewerkers gehandeld, behalve toen KLM onjuiste informatie had verstrekt aan de kantonrechter in de procedure van haar partner. KLM bewijst verder niet dat [werkneemster] heeft ingestemd met de gedragscode of het voorschrift 'veilig omgaan met informatie en systemen' en KLM onderbouwt niet welke regels [werkneemster] zou hebben overtreden. [werkneemster] kent ook de door KLM gegeven voorbeelden met betrekking tot de communicatie over integriteitseisen niet.

4.6. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [werkneemster] (subsidiar) om toekenning van een beëindigingsvergoeding op basis van de vrijwillige vertrekregeling 2020, althans de wettelijke transitievergoeding, en om toekenning van een billijke vergoeding van € 89.470,30 bruto. [werkneemster] voert daartoe aan dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat voor zover er sprake is van een verstoring in de arbeidsrelatie, die door het handelen van KLM is ontstaan. KLM wil van haar af omdat haar verklaring in de procedure van haar partner KLM onwelgevallig is. Ook KLM heeft in de onderhavige procedure vertrouwelijke informatie ingebracht, terwijl KLM [werkneemster] hetzelfde verwijt ten aanzien van haar partners procedure; KLM heeft verder onterechte verwijten opgenomen in het verzoekschrift terwijl zij wist dat de gedragingen zich niet hebben voorgedaan of [werkneemster] zich al tegen de verwijten had verweerd.

5 De beoordeling

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of KLM aan [werkneemster] een transitievergoeding en een billijke vergoeding moet betalen.

5.2. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van [werkneemster] binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. KLM voert primair aan dat de redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van [werkneemster] is gelegen in verwijtbaar handelen.

e-grond

5.3. (a) Vast is komen te staan dat [werkneemster] de wachtwoorden van haar zakelijke computer heeft gedeeld met haar partner en dat haar partner haar laptop heeft gebruikt om wijzigingen in zijn rooster te bewerkstelligen. Het is niet vast komen te staan dat [werkneemster] wist wat haar partner op haar laptop deed.

(b) Verder heeft [werkneemster] de personeelsdossiers van werknemers die genoemd werden in het verzoek van haar partner ingezien in oktober 2019. Het staat, gelet op de betwisting van [werkneemster] en het rapport van 4 december 2019, niet vast dat [werkneemster] de informatie uit deze dossiers met haar partner of zijn advocaat heeft gedeeld, vóórdat de gemachtigde van haar partner het verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag indiende. [werkneemster] heeft meermaals verklaard dat zij uit nieuwsgierigheid in die dossiers heeft gekeken. Ter zitting heeft [werkneemster] verder verklaard dat zij de schriftelijke verklaring over het dossier van A. uit wanhoop heeft afgelegd en dat, voor het geval zij en haar partner beide ontslagen zouden worden, zij met haar handelen de baan van haar partner wilde redden.

(c) Ook in 2016 en 2018 heeft zij onderdelen van het personeelsdossier van A. ingezien. Niet duidelijk is geworden met welk doel [werkneemster] de psychologische test van A. heeft ingezien.

(d) [werkneemster] heeft in juli 2019 naar aanleiding van een zorgmelding van haar partner over een cabin attendant een gespreksverslag tussen deze cabin attendant en diens leidinggevende aan haar partner gestuurd.

(e) [werkneemster] heeft meerdere malen in het personeelsdossier van haar partner gekeken.

5.4. [werkneemster] vervult een HR-functie. Zij heeft uit hoofde van die functie toegang tot vertrouwelijke informatie. Van haar mag een hoge mate van integriteit worden verwacht. [werkneemster] is hierop ook gewezen gedurende haar dienstverband, onder andere door de e-mail(s) over de AVG die zij tijdens haar zwangerschapsverlof heeft ontvangen. Er is meerdere keren met haar gesproken over integriteit (zie de feiten). In het bijzonder is [werkneemster] eind

september 2019 vrijgesteld van werk en begin oktober 2019 berispt voor het delen van haar wachtwoorden van haar zakelijke laptop met haar partner, waardoor ook hij toegang had tot vertrouwelijke informatie. [werkneemster] is uitdrukkelijk erop gewezen dat zij werkt met gevoelige personeelsgegevens, die zij uitsluitend mag raadplegen en verwerken in de uitoefening van haar functie. KLM heeft toen de verwachting uitgesproken dat zij in de toekomst onvoorwaardelijk integer zou zijn.

- 5.5. Als HR-medewerker in zijn algemeenheid en met deze voorgeschiedenis in het bijzonder, had het op de weg van [werkneemster] gelegen om alles in het werk te stellen om niet weer de (schijn van) belangenverstremgeling en/of integriteitsschending op zich te laden. In plaats daarvan heeft [werkneemster] , zoals zij zelf heeft verklaard uit nieuwsgierigheid en dus zonder enig (gerechtvaardigd) doel, personeelsdossiers bekeken en berispingen van collega's en verklaringen van werknemers gelezen ten tijde van de ontslagprocedure van haar partner. In strijd met regelgeving heeft [werkneemster] de computersystemen van KLM en de informatie die zich daarop bevindt gebruikt voor privédoeleinden en daarmee de belangen van (andere werknemers van) KLM geschonden. Ter zitting heeft [werkneemster] –geëmotioneerd- verklaard dat zij met haar verklaring in de procedure van haar partner de arbeidsovereenkomst van haar partner wilde redden. Daarmee komt haar eerder ingenomen standpunt dat zij 'uit nieuwsgierigheid' dossiers heeft ingezien in een ander daglicht te staan.
- 5.6. Hierbij komt dat is gebleken dat [werkneemster] in juli 2019 de gespreksbevestiging van een gesprek tussen KLM en andere collega heeft doorgestuurd naar haar partner, enkel om haar partner te informeren dat KLM in gesprek was gegaan met die collega naar aanleiding van zijn zorgmelding. Ook zonder de berisping van eind september 2019, die toen immers nog niet had plaatsgevonden, had [werkneemster] moeten begrijpen dat zij daarmee iedere grens overschreed. Zij heeft daarmee haar functie die vrije toegang biedt tot personeelsdossiers misbruikt. Verder overweegt de kantonrechter dat ook in het dossier van de partner van [werkneemster] vertrouwelijke informatie en persoonsgegevens staan, zodat KLM terecht stelt dat [werkneemster] dit dossier niet had mogen inzien zonder doel en/of voor het inwerken voor collega's.
- 5.7. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat [werkneemster] met het handelen zoals hiervoor beschreven verwijtbaar heeft gehandeld en dat van KLM niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren; er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e BW. Herplaatsing van [werkneemster] ligt niet in de rede.
- 5.8. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van KLM zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 9, onderdeel b, BW en gelet op hetgeen hierna wordt overwogen, zal worden ontbonden met ingang van 1 september 2020.
- 5.9. Nu de arbeidsovereenkomst van [werkneemster] wordt ontbonden maakt zij in beginsel aanspraak op de wettelijke transitievergoeding, tenzij wordt geoordeeld dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [werkneemster] . Deze uitzonderingsgrond heeft een beperkte reikwijdte en moet terughoudend worden toegepast, ECLI:NL:HR:2019:203 (*Woondroomzorg*). Een werknemer kan zijn recht op een transitievergoeding alleen kwijtraken in uitzonderlijke gevallen, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Daarbij zijn de omstandigheden van het geval – waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer – slechts van belang voor zover deze van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer dat tot het ontslag heeft geleid. De overige omstandigheden van het geval (dus omstandigheden die geen verband houden met de gedragingen van de werknemer die tot het ontslag hebben geleid en geen verband houden met de verwijtbaarheid van die gedragingen) zijn in dit verband niet van betekenis. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werknemer kan zich bijvoorbeeld

voordoeden als een werknemer zich schuldig maakt aan diefstal of andere misdrijven (*Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 40*).

5.10. De kantonrechter is van oordeel dat in de voorliggende situatie sprake is van ernstige verwijtbaarheid. KLM heeft in september 2019 met de hand over het hart gestreken toen bleek dat [werknemster] de wachtwoorden van haar zakelijke laptop aan haar partner had verstrekt. [werknemster] heeft zelfs nadat zij toen was gewaarschuwd dat bij een volgende regelovertreding, plichtsverzuim of onheus gedrag, overwogen zou worden haar dienstverband te beëindigen, gelet op haar verklaring ter zitting dat zij de arbeidsovereenkomst van haar partner wilde redden, willens en wetens opnieuw de integriteitseisen van KLM geschonden door zonder legitiem doel meerdere personeelsdossiers in te zien en informatie daarvan te gebruiken voor doeleinden waarvoor die informatie niet bestemd was. Het kan niet anders dan dat zij zich bewust moet zijn geweest van het onoorbare karakter van haar gedragingen, die daarmee ook ernstig verwijtbaar zijn. [werknemster] heeft gesteld dat zij eerst tot het inzien van het dossier A. is overgegaan nadat KLM de kantonrechter (in het verweerschrift) foutief had geïnformeerd ten aanzien van A. Of KLM de kantonrechter foutief heeft geïnformeerd kan in het midden blijven, omdat KLM onweersproken heeft gesteld dat [werknemster] ook op 21 oktober en 23 oktober 2019 tot 10.54 uur documenten uit het dossier A. heeft gelicht, terwijl het verzoekschrift op 23 oktober 2019 is ingediend. Daarnaast heeft [werknemster] ook zonder legitieme reden de dossiers van B. en S. ingezien. Gelet op de ernstige verwijtbaarheid is KLM aldus aan [werknemster] niet de transitievergoeding verschuldigd. De door [werknemster] verzochte billijke vergoeding behoeft gelet op het voorgaande geen bespreking.

5.11. Nu aan de ontbinding geen vergoeding wordt verbonden, hoeft KLM geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken.

5.12. De kantonrechter zal de proceskosten compenseren in de zin dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

6 De beslissing

De kantonrechter:

6.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 september 2020;

6.2. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

6.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

6.4. wijst de overige verzoeken af.

Deze beschikking is gewezen door mr. W. Aardenburg, kantonrechter en op 17 augustus 2020 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier De kantonrechter