

RECHTSPRAAK

Kinderopvang Dikkie & Dik B.V./werkneemster

Werkneemster (HR-manager) handelt ernstig verwijtbaar door vertrouwelijke e-mails door te sturen naar al haar collega's. Ontbindingsverzoek op de e-grond toegewezen. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is als HR-manager in dienst van werkgeefster (een kinderdagverblijf). Werkneemster heeft het niet naar haar zin en blijft eigenlijk alleen om financiële redenen. In 2017 besluit de directeur, in strijd met het advies van werkneemster, de manager Planning & Control een contract voor onbepaalde tijd te geven. Werkneemster besluit daarop de communicatie tussen haar en de directeur over de aanstelling naar alle collega's te sturen. In een daaropvolgende managementvergadering komt dit aan de orde en wordt werkneemster duidelijk gemaakt dat deze gang van zaken echt niet kan. Na die vergadering mailt werkneemster de directeur dat hij, als hij het echt niet eens is met haar visie, haar een voorstel moet sturen tot beëindiging van de arbeidsrelatie. De directeur reageert daarop door te schrijven dat hij werkneemster waardeert en dat zij haar werk goed verricht, maar dat, wil zij de werkrelaties verbeteren, verandering toch echt uit haar zelf moet komen. Werkneemster reageert op deze e-mail, die zij daarmee wederom naar alle collega's stuurt, met de boodschap dat zij afscheid zal nemen. Werkgeefster dient een ontbindingsverzoek in op de e-, dan wel g-, dan wel h-grond.

Oordeel

Uit de feiten blijkt dat werkneemster het al jaren niet meer naar haar zin heeft bij werkgeefster en dat ze weg wil, onder meer omdat zij andere opvattingen heeft over de wijze van sturing van de organisatie dan de directeur. Tevens is gebleken dat zij in dat kader niet schroomt om vertrouwelijke e-mailwisseling met de directeur over besluitvorming met betrekking tot een managementlid te delen met andere managementleden, alsmede, hoewel er in de managementvergadering duidelijke andersluidende afspraken over zijn gemaakt, wederom op dat punt in de fout gaat. De kantonrechter beschouwt dit als verwijtbaar handelen. Werkneemster kan niet worden gevolgd in haar stelling dat zij de e-mail met betrekking tot de besluitvorming heeft moeten doorsturen in het kader van haar toezichthoudende rol. Daargelaten dat niet is gebleken dat haar rol als HR-manager zo ver

gaat dat zij ook toezicht diende te houden op de inhoud van de besluitvorming door de directeur, valt, gelet op het vertrouwelijke karakter van de inhoud van die e-mail hoe dan ook niet in te zien dat deze met andere managementleden kon en mocht worden gedeeld. Vast staat dat vervolgens in de managementvergadering is besloten dat het doorsturen naar de leden van een dergelijke e-mail, in verband met het vertrouwelijke karakter ervan, alsmede omdat het vertrouwen in de directeur en haar positie in twijfel wordt getrokken, zo niet kan en niet acceptabel is. Door tegen die afspraak in te gaan en aan de leden te berichten over correspondentie tussen haar en de directeur over haar eigen functioneren heeft werkneemster verwijtbaar gehandeld. Er is immers door werkneemster geen enkele reden gegeven op grond waarvan zij redelijkerwijs de gemaakte afspraak heeft mogen schenden dan wel de bij de e-mailwisseling tussen haar en de directeur in acht te nemen vertrouwelijkheid heeft mogen schenden. De kantonrechter kan werkneemster niet volgen in haar stelling dat de inhoud van de e-mail van de directeur schofferend is. Zij zal dat wellicht zo hebben ervaren, maar naar objectieve maatstaven kan de inhoud van die e-mail niet als schofferend worden beschouwd: er wordt niet enkel kritiek geuit, er wordt ook aangegeven wat goed gaat. Vervolgens wordt, in zorgvuldig gekozen bewoordingen, aangegeven dat de competenties zelfreflectie en communiceren verbetering behoeven. Niet valt in te zien dat haar leidinggevende haar daar niet op zou mogen wijzen. Daarbij komt dat, ook al was de e-mail in de beleving van werkneemster schofferend, nog steeds niet valt in te zien waarom deze doorgestuurd mocht worden. Ten slotte heeft werkneemster niet aannemelijk gemaakt dat het doorsturen louter als een emotionele oprisping moest worden beschouwd. Indien dat zo was, had van haar verwacht mogen worden dat zij, zodra zij tot het inzicht was gekomen dat zij zich louter door emoties had laten leiden, dit aan de directeur en de managementleden had meegedeeld en haar spijt over het schenden van de afspraak had betuigd. Niet gesteld en ook niet gebleken is dat zij daartoe uit eigener beweging is overgegaan. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe. De transitievergoeding is niet verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2018:4470

Zaaknummer: 7114296

Rechters: W.M. Callemeijn

Advocaten: S.A. Kaper en R. Janssen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 lid 7 sub c BW