

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling onderzoekskosten naar het versturen van e-mails met bedrijfsgevoelige informatie toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2011 bij Eriks in dienst getreden. In 2019 heeft werknemer een verbetertraject gevolgd. Op 11 december 2019 is werknemer vrijgesteld van werk; hij heeft nadien niet meer voor Eriks gewerkt. Partijen hebben onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst, maar deze is niet tot stand gekomen. Op 8 mei 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen en Eriks te veroordelen tot loondoorbetaling. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Het hof Den Haag heeft de beschikking bekrachtigd. Eriks heeft bij verzoekschrift een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Naar aanleiding van het gegeven ontslag op staande voet heeft zij op 22 juni 2020 een nieuw verzoekschrift ingediend met het verzoek de arbeidsovereenkomst (on)voorwaardelijk te ontbinden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontbindingsverzoek geen bespreking meer hoeft, nu was geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig was gegeven. De vordering tot betaling van brandstofverbruik wordt toegewezen en de vordering tot betaling van onderzoekskosten gedeeltelijk. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Eriks is ontvankelijk in haar verzoek. Uit de gang van zaken moet het werknemer duidelijk zijn geweest dat het de bedoeling van Eriks was dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek alleen zou beoordelen wanneer het ontslag op staande voet geen stand zou houden. Omdat de nevenvorderingen waren gecombineerd met een verzoek tot ontbinding, konden deze ingevolge het bepaalde in artikel 7:686a BW worden ingediend met een verzoekschrift.

Benzinekosten

Uit de autoregeling volgt dat de extra kosten voor brandstof bij overschrijding van het geraamde brandstofverbruik voor rekening van de berijder komen. Van strijd met goed werkgeverschap is geen sprake. Werknemer heeft de berekende omvang van de vordering niet, althans niet voldoende gemotiveerd, weersproken. De conclusie is dat de kantonrechter deze vordering terecht heeft toegewezen.

De onderzoekskosten

Naar het oordeel van het hof is sprake van opzettelijk dan wel bewust roekeloos handelen van

werknemer. Werknemer heeft moeten begrijpen dat Eriks het versturen van de e-mails met bedrijfsgevoelige informatie naar privé-e-mailadressen op een moment dat werknemer al vrij gesteld was van werk en met Eriks in gesprek was over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zwaar zou opnemen. Tussen partijen staat vast dat Spindle daadwerkelijk belast is geweest met het onderzoek naar de apparaten van werknemer, zodat aannemelijk is dat Eriks daarvoor kosten heeft gemaakt. Het hof schat de kosten naar redelijkheid en billijkheid in op een bedrag van € 2.500. Werknemer zal worden veroordeeld tot het betalen van dit bedrag. De onderzoekskosten ter zake van het benzineverbruik zijn niet toewijsbaar.

De eindejaarsuitkering en tantième

Werknemer heeft in september 2019 het verbetertraject positief afgerond. In november/december 2019 heeft hij opnieuw (forse) kritiek ontvangen van zijn (toekomstige) leidinggevende. Die kritiek zag echter niet op de verbeterpunten uit het afgeronde verbetertraject. Toen de opvolgend leidinggevende constateerde dat werknemer niet voldeed aan de eisen van zijn functie, heeft hij hem daarop aangesproken en hem de kans gegeven met een plan te komen om zijn prestaties te verbeteren. Dit heeft niet het gewenste resultaat opgeleverd. Eind 2019 was de verstandhouding zodanig verslechterd dat partijen niet meer constructief konden samenwerken om (eventueel) met een nieuw verbeterplan te komen zodat werknemer de mogelijkheid zou krijgen om aan de slag te gaan met de nieuwe kritiekpunten en zijn functioneren in 2020 (verder) te verbeteren. Het enkele feit dat werknemer in 2019 in de ogen van Eriks niet voldeed aan de eisen van zijn functie, is echter niet voldoende om het recht op winstdeling te laten vervallen. Uit de personeelsinformatiemap volgt dat dit slechts kan als een werknemer na het daarop volgende verbetertraject nog steeds onvoldoende presteert. Nu het ter zake van de kritiek uit november/december 2019 nooit tot een verbetertraject is gekomen, is het hof van oordeel dat het recht op winstdeling voor werknemer niet is vervallen. Deze vordering is dus toewijsbaar. De tantième komt niet voor vergoeding in aanmerking, omdat hij zijn doelstellingen voor dat jaar niet heeft gehaald.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:428

Zaaknummer: 200.285.759/01

Rechters: C.A. Joustra, M.J. van der Ven en M.T. Nijhuis

Advocaten: G.P. Oberman en A.D. Putker-Blees

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:686a BW en 6:98 BW