

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van commercieel directeur wordt niet ontbonden. Er is geen voldragen e-grond, d-grond, g-grond of i-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2018 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk als commercieel directeur voor 40 uur per week tegen een brutomaandloon van € 17.361,11 exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Daarnaast is een bonusregeling van toepassing en een Long Term Incentive Plan (hierna: LTIP). Het functioneren van werknemer is over 2019 als goed beoordeeld en over 2020 als zeer goed/uitstekend beoordeeld. Over 2021 en 2022 heeft werknemer geen beoordelingen ontvangen. In augustus 2022 is zowel werknemer als zijn toenmalige directe collega-leidinggevende de heer A erop aangesproken dat hun samenwerking stroef verliep en dat coaching of mediation daarom noodzakelijk was. Uiteindelijk heeft A begin 2023 de organisatie van werkgeefster verlaten. Op 18 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende B. B heeft werknemer tijdens dat gesprek meegedeeld dat ondanks zijn goede prestaties over 2022, zij in werknemer niet de leider ziet om het bedrijf naar de volgende stap te leiden. In de periode van april-mei 2023 heeft B per e-mail aan werknemer diverse verwijten gemaakt en heeft zij herhaaldelijk aangegeven dat er klachten van stakeholders zouden zijn over de samenwerking met werknemer. In een gesprek op 6 juni 2023 heeft B aan werknemer meegedeeld dat hij zijn functioneren moet verbeteren en dat daarvoor een verbetertraject van zes maanden zou volgen. Onderdeel daarvan vormde de relatie met stakeholders. Werknemer kreeg de opdracht dit verbeterplan op te stellen. Werknemer heeft tijdens, maar ook na dit gesprek per e-mail aan B laten weten dat hij zich niet in de conclusie van B kon vinden en hij heeft verzocht om een groepsgesprek met stakeholders. Werkgeefster heeft daarop te kennen gegeven dat gekozen kon worden voor het vragen van 360 graden feedback. Tijdens een gesprek op 8 augustus 2023 heeft B meegedeeld dat werkgeefster tot een einde van het dienstverband wenst te komen en daarna heeft zij een concreet beëindigingsvoorstel bij werknemer neergelegd. Op 8 december 2023 is werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Nog diezelfde dag kreeg werkgeefster van haar ICT-afdeling te horen dat werknemer in de afgelopen 90 dagen meer dan 500 e-mails en databestanden naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd. Werkgeefster verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond, d-grond, g-grond en i-grond.

*Oordeel**E-grond*

Werkgeefster legt aan het verzoek op de e-grond ten grondslag dat werknemer door toezending van e-mails en andere bedrijfsbestanden aan zijn privémail in strijd heeft gehandeld met het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst, diverse bepalingen uit de gedragscode en het personeelshandboek en artikel 2 Wet bescherming bedrijfsgeheimen. De kantonrechter stelt vast dat werknemer niet heeft betwist dat hij diverse data en stukken vanuit werkgeefster door toezending naar zichzelf buiten de beveiligde omgeving van werkgeefster heeft laten komen. Vast staat dat dit niet was toegestaan. Werknemer had gelet op zijn positie binnen werkgeefster ook moeten weten dat hij dergelijke informatie niet naar zijn privémail mag toesturen. Gelet op de wijze waarop werkgeefster zich sinds april 2023 heeft opgesteld richting werknemer is echter op zichzelf voorstelbaar dat werknemer diverse e-mails en data naar zichzelf heeft verzonden, gelet op de vrees van werknemer dat hij op een bepaald moment geen toegang meer zou hebben tot zijn account – welke vrees gegrond is gebleken – en dan geen adequaat verweer zou kunnen voeren in deze procedure. Verder weegt de kantonrechter ook mee dat werknemer niet de intentie had om werkgeefster schade toe te brengen door het toesturen van deze documenten naar zijn privémail. Tot slot weegt mee dat deze informatie (vooralsnog) niet bij derden terecht is gekomen, zodat niet is gebleken dat schade is ontstaan voor werkgeefster. Dat betekent dat dit handelen van werknemer onvoldoende ernstig is om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

D-grond

Op basis van de stukken en het besprokene ter zitting komt de kantonrechter tot de conclusie dat er niet is voldaan aan de vereisten die nodig zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren. Vast staat dat werknemer tot en met 2021 goed heeft gefunctioneerd. Over 2021 en 2022 is geen beoordeling over het functioneren gegeven. Wel is werknemer in 2022 aangesproken op de samenwerking tussen hem en zijn toenmalige directe collega, waarna tussen beiden coaching heeft plaatsgevonden. Na het vertrek van A per januari 2023 is hierover met werknemer echter niet meer gesproken en die kwestie leek voor werkgeefster dan ook te zijn afgedaan. Op 18 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen B en werknemer, maar dat betrof geen formeel beoordelings-/functioneringsgesprek en van dat gesprek is ook geen beoordeling en/of verslag gemaakt. Werknemer heeft uit dat gesprek wel afgeleid dat er kritiek bestaat op zijn functioneren. Tussen B en werknemer heeft na dit gesprek veel mailverkeer plaatsgevonden waarin B ook met regelmaat verwijten aan werknemer heeft gemaakt. Wat er ook zij van die verwijten, belangrijk is hier dat werkgeefster geen werk heeft gemaakt van de punten die werknemer volgens haar zou moeten verbeteren. Hoewel de kantonrechter kan begrijpen dat het voor werkgeefster wellicht moeilijk handelen is, gelet op de positie van werknemer binnen haar organisatie en de weerstand bij werknemer op de feedback, had het op de weg van werkgeefster gelegen aan werknemer duidelijk te maken op welke punten zij nu concreet verbetering verwachtte van hem. Juist in deze situatie waarin werknemer herhaaldelijk heeft aangegeven dat de kritiek op zijn functioneren voor hem onduidelijk is en daarmee volgens werkgeefster alles ontkent, is het aan werkgeefster als werkgever om klip en klaar te zijn over de verbeterpunten die er zijn. Dat daarin ook een

aandeel wordt verwacht van werknemer is evident, maar dan is het wel eerst aan werkgeefster om duidelijk te maken wat werknemer volgens haar moet verbeteren. Uiteindelijk heeft werkgeefster begin juni 2023 aan werknemer kenbaar gemaakt dat een verbetertraject zal worden ingezet voor de duur van zes maanden en dat van werknemer wordt verwacht dat hij daarvoor het verbeterplan aanlevert. Als dan begin augustus 2023 het volgende gesprek plaatsvindt tussen B en werknemer maakt B daarin duidelijk dat werkgeefster niet langer inzet op een verbetertraject en het vragen van 360 graden feedback, maar deelt zij werknemer mee dat zij tot een einde van het dienstverband wil komen. De toezegging tot het starten van een verbetertraject is werkgeefster ten onrechte niet nagekomen en daarmee is aan werknemer een serieuze en reële gelegenheid tot verbetering onthouden. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond wordt dan ook afgewezen.

G-grond en i-grond

De kantonrechter stelt vast dat geen sprake is van een voldragen g-grond en i-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1232

Zaaknummer: 10826348 / ME VERZ 23-136

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.P.A. Bollen en B. Kingma

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW