

RECHTSPRAAK

Bossers & Cnossen B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek (e- en g-grond). Versturen van zakelijke bestanden naar privé-e-mailadres levert in casu geen schending van het geheimhoudingsbeding en evenmin een redelijke grond voor ontbinding op.

Feiten

Werknemer is in april 2009 in dienst getreden bij Bossers & Cnossen. Werknemer is thans werkzaam in de functie van IT-specialist. In de arbeidsovereenkomst staat een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 21 juli 2016 is werknemer aangesproken op zijn functioneren en werkhouding. Werknemer is in de gelegenheid gesteld zijn functioneren binnen zes maanden te verbeteren aan de hand van een verbeterplan. Op 29 juli 2016 heeft Bossers & Cnossen geconstateerd dat werknemer meerdere keren bedrijfsinformatie naar zijn privé-e-mailadres heeft verzonden. Hierop is werknemer op non-actief gesteld. Tot uitvoering van het verbeterplan is het daarom niet gekomen. Bossers & Cnossen verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond. Werknemer stelt, naast een aantal voorwaardelijke tegenverzoeken, 27 onvoorwaardelijke tegenverzoeken in.

Oordeel

Ontbindingsverzoek

In het kader van de e-grond heeft Bossers & Cnossen gesteld dat het doorsturen van gegevens door een werknemer aan zijn privé-e-mailadres in de ICT-branche een doodzonde is en dat alleen daarmee al het verwijtbaar handelen van werknemer vaststaat. De kantonrechter is van oordeel dat deze algemene stelling zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt, onvoldoende is om tot die conclusie te kunnen komen. Voor zover Bossers & Cnossen heeft gesteld dat werknemer door op die manier te handelen in strijd heeft gehandeld met het geheimhoudingsbeding overweegt de kantonrechter dat niet is gebleken dat werknemer de informatie onder zich had voor andere doeleinden dan om het voor hem mogelijk te kunnen maken om thuis te werken. Hij heeft deze informatie niet met anderen gedeeld, noch is vast komen te staan dat hij dit in de toekomst van plan is. Een beroep op de e-grond faalt derhalve. Ook de g-grond kan het verzoek niet dragen nu Bossers & Cnossen onvoldoende gemotiveerd heeft onderbouwd dat sprake is van een zodanige verstoring dat herstel van de relatie niet mogelijk is. Het relaas van werkgever dat werknemer nogal achterdochtig kan zijn en onrust

onder collega's heeft gecreëerd strookt niet met het door Bossers & Cnossen aangeboden verbeterplan, waarin werknemer de kans is geboden zijn functioneren te verbeteren. Tot slot is onvoldoende gemotiveerd onderbouwd dat herplaatsing van werknemer niet mogelijk is. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Tegenverzoeken werknemer

Werknemer heeft onder meer verzocht tot onmiddellijke opheffing van de schorsing. Nu het dienstverband van werknemer niet wordt beëindigd en werknemer thans vanaf 29 juli 2016 is geschorst, bestaat er geen reden meer om de schorsing van werknemer te laten voortduren. De opheffing van de schorsing wordt dan ook toegewezen met ingang van heden. Werknemer heeft verder verzocht het verbeterplan te verbieden, aangezien dit volgens hem slechts een voorwendsel van ontslag was. Het mag zo zijn dat werknemer dit zo heeft ervaren, maar Bossers & Cnossen heeft uitdrukkelijk betwist dat het verbeterplan een opzet voor ontslag was. Dit is ook niet gebleken. Dit verzoek wordt dan ook afgewezen. Het verzoek tot betaling van een schadevergoeding vanwege een inbreuk op de privacy van werknemer door zijn mailbox te doorzoeken wordt eveneens afgewezen. Bossers & Cnossen had een gerechtvaardigd belang om zich toegang te verschaffen tot de mailbox. Er stond bij haar geen andere optie open dan het bestaande vermoeden dat werknemer de e-mails had verzonden te controleren door de mailbox in te zien. Verder heeft werknemer verzocht voor recht te verklaren dat bepaalde e-mails van Bossers & Cnossen strijdig zijn met artikel 10 EVRM. De kantonrechter oordeelt dat in beginsel heeft te gelden dat als werknemer een goede reden heeft om ergens over te klagen hij gehoor moet kunnen vinden bij zijn werkgever. Met inachtneming van artikel 7:611 BW, waarin is bepaald dat een werknemer verplicht is zich als goed werknemer te gedragen, heeft echter te gelden dat het niet zo kan zijn dat werknemer zijn werkgever te pas en te onpas belaagt met zijn onvrede. Uit de bewoordingen van de betreffende e-mails, dat Bossers & Cnossen niet meer lastig gevallen wenst te worden, begrijpt de kantonrechter dat zij in dat kader daarop doelt. Het staat Bossers & Cnossen vrij om werknemer daarop te wijzen in de bewoordingen zoals ze heeft gedaan. Van een schending van de vrijheid van meningsuiting is dan ook geen sprake. Ten slotte heeft werknemer eerherstel gevorderd, door de directie van Bossers & Cnossen te veroordelen een e-mail aan alle medewerkers te sturen waarin wordt bevestigd dat werknemer te allen tijde oprecht, eerlijk en volgens de Nederlandse wetgeving heeft gehandeld. Een dergelijke vordering is te algemeen om voor toewijzing in aanmerking te komen, zodat de kantonrechter de vordering afwijst.

Conclusie

Het ontbindingsverzoek van Bossers & Cnossen wordt afgewezen. Het verzoek van werknemer tot opheffing van de schorsing wordt toegewezen en de overige verzoeken van werknemer wijst de kantonrechter af.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-11-2016

Zaaknummer: 5330132 / AR VERZ 16-176, 5367944 / AR VERZ 16-183 en 5367971 / AR VERZ 16-184