

RECHTSPRAAK

The Gap Partnership Netherlands B.V./werknemer

Ten onrechte koppeling aan klanten in klantensysteem en opgeven declaratie voor nooit gemaakte zakenreis niet voldoende voor e-grond (want slechts onzorgvuldig; aan door werkgeefster eenzijdig opgesteld bewijsmateriaal komt geen betekenis toe), maar wel voldoende voor g-grond. Werknemer behoudt echter aanspraak op bonus; onduidelijkheid omtrent bonusregeling komt voor risico en rekening van werkgeefster.

Feiten

Werknemer in laatstelijk in dienst van senior consultant. Werkgeefster heeft een *SalesForce*-systeem, waarin werknemer onder meer zijn activiteiten en zijn bestaande en potentiële klantenkring dient bij te houden. De werknemer kan een aanspraak op bonus verkrijgen (mede) op basis van de omzet die is gegenereerd bij de klant waaraan hij of zij is gekoppeld. Er vindt een gesprek plaats waarin werknemer door werkgeefster wordt geconfronteerd met het verhaal dat hij zich ten onrechte heeft gekoppeld aan enkele klanten. Daarbij zou werknemer ook een reiskostendeclaratie voor een reis naar Brussel ten onrechte hebben opgegeven. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld en werkgeefster verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ontbinding op de e-grond

Vast staat dat werknemer een onjuiste reiskostendeclaratie heeft ingediend. Dat werknemer een onjuiste declaratie heeft ingediend en daarover niet direct duidelijkheid heeft gegeven en open kaart heeft gespeeld, is zeer onzorgvuldig en nalatig geweest. Het is echter niet komen vast te staan dat werknemer opzettelijk of bewust onjuist heeft gedeclareerd. Ook de stelling van werkgeefster dat uit aantekeningen van een skypegesprek volgt dat werknemer bewust een onjuiste declaratie heeft ingediend, kan geen doel treffen. Gebleken is dat de aantekeningen eenzijdig door werkgeefster gemaakt zijn, zonder dat geheel duidelijk is of het om observaties van werkgeefster of om uitlatingen van werknemer gaat, terwijl ook vast staat dat deze aantekeningen nooit aan werknemer zijn verstrekt of toegezonden. Aan die aantekeningen komt daarom geen betekenis toe in dit kader. Naar het oordeel van de

kantonrechter is voorts onvoldoende gebleken dat werknemer zich op oneigenlijke wijze klanten heeft willen 'toe-eigenen' door zich te koppelen aan enkele klanten. Ook is niet komen vast te staan dat hij daarbij de bedoeling had om zich ten koste van collega's te bevoordelen. Het ontbindingsverzoek op de e-grond wordt afgewezen.

Ontbinding op de g-grond

Weliswaar is niet komen vast te staan dat werknemer bewust een onjuiste reiskostendeclaratie heeft ingediend, maar door zijn slordige en onzorgvuldige wijze van handelen heeft hij wel het vertrouwen van werkgeefster op het spel gezet. Dit vertrouwen is verder geschaad doordat hij daarover eerst onjuiste en wisselende verklaringen heeft afgelegd, en pas na aandringen de waarheid op tafel heeft gelegd. Hoewel niet is komen vast te staan dat werknemer het doel heeft gehad om zich ten koste van collega's te bevoordelen, had hij wel kunnen en behoren te weten dat overleg met werkgeefster over dergelijke koppelingen aangewezen was. Werkgeefster had immers per e-mail duidelijk te kennen gegeven dat zij een nieuwe werkwijze voorstond ten aanzien van de allocatie van klanten en dat zij daarover de regie wilde voeren. Gelet daarop had het in ieder geval op de weg van werknemer gelegen om eerst overleg te voeren met werkgeefster. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster temeer hoge eisen aan de betrouwbaarheid van werknemer kon en mocht stellen, omdat hij een grote mate van zelfstandigheid en vrijheid heeft in zijn functie. Het ontbindingsverzoek op de g-grond wordt daarom toegewezen.

Bonus

Als zelfstandig tegenverzoek verzoekt werknemer betaling van een bonus. Werkgeefster stelt ten eerste dat werknemer geen aanspraak kan maken op de bonusregeling. De kantonrechter gaat aan dit verweer voorbij omdat voldoende aannemelijk is dat werknemer hier wel aanspraak op kan maken. Dit blijkt onder meer uit reeds eerdere bonussen die hij heeft ontvangen. Voorts stelt werkgeefster dat geen aanspraak bestaat op een bonus omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en werknemer niet vrijwillig vertrekt. Werkgeefster heeft een document overgelegd waarin de vraag staat: "*If I leave the business involuntary, will I receive a profit share?*", met als antwoord: "*No*". De status en betekenis van dit document is echter onvoldoende duidelijk geworden. Onder andere zijn de bewoordingen niet helder, nu niet nader wordt omschreven wat wordt bedoeld met "*If I leave the business involuntary*". Daarbij komt dat niet alleen de tekst van genoemde regeling onduidelijk is, maar dat ook de verschillende brieven omtrent de bonussen ondoorzichtig maken welke regeling nu eigenlijk geldt en welke voorwaarden voor de bonus van toepassing zijn. Die onduidelijkheid komt voor rekening en risico van werkgeefster. Wel helder is de bepaling in de arbeidsovereenkomst dat werknemer in beginsel aanspraak heeft op een bonus en de mededeling in de brief van 28 augustus 2014 dat het bonuspercentage bij werkgeefster gehandhaafd blijft op 22.5%. Dat is daarom doorslaggevend voor het oordeel dat werknemer recht heeft op een bonus.

Concurrentiebeding

Het concurrentiebeding wordt, gelet op de functie en de duur van het dienstverband bij

werkgeefster, gehandhaafd. Daarbij speelt ook een grote rol de hoge positie van werknemer. De duur wordt echter wel beperkt gelet op de tijd van non-actiefstelling van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:4854

Zaaknummer: 6811380

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W.D. Kootstra en D. Broekman

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW