

RECHTSPRAAK

GS1 Nederland B.V./werkneemster

Werkgever die (onvoldoende onderbouwd) vermoeden van betrokkenheid werkneemster bij versturen van anonieme brieven (met tendentieuze toonzetting) aan de directeur niet kan loslaten en daarmee een verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt, handelt ernstig verwijtbaar. Billijke vergoeding ad € 55.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 17 april 2015 in dienst van GS1 Nederland B.V. (hierna: GS1) en is laatstelijk werkzaam in de functie van Key accountmanager. Eind 2017 hebben de directeur van GS1 en leden van het bestuur van de stichting die de aandelen in GS1 houdt twee anonieme brieven ontvangen, met daarin onder meer aantijgingen van discriminatie jegens de directeur en kritiek op de nieuwe leidinggevende van werkneemster. De toonzetting van de brieven is tendentiekus. Naar aanleiding van een derde anonieme brief in oktober 2018 heeft GS1 aan Hoffman bedrijfsrecherche opdracht gegeven om te achterhalen van wie de brieven afkomstig zijn. Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat in de drie brieven alleen situaties staan beschreven die rechtstreeks naar werkneemster leiden of waarbij zij betrokken is geweest. Ook is vastgesteld dat werkneemster in Whatsapp-berichten uitlatingen heeft gedaan over onderwerpen die in de brieven staan vermeld. De conclusie van Hoffman is dat niet is vastgesteld wie verantwoordelijk is voor het opstellen/verzenden van de brieven, maar dat geen aanwijzingen zijn gevonden die erop kunnen duiden dat iemand anders dan werkneemster betrokken is geweest. GS1 verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- dan wel de g-grond, zonder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt onder meer, voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Verwijtbaar handelen

Primair verzoekt werkgever ontbinding op de e-grond, onder meer omdat het geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst zou zijn geschonden door werkneemster, gebaseerd op gegevens die uit het onderzoek door Hoffman zijn verkregen. Met name wordt door GS1 gewezen op hetgeen werkneemster per Whatsapp heeft gecommuniceerd. De kantonrechter concludeert echter dat deze uitingen niet publiekelijk zijn gedaan, maar in privégesprekken. Het komt algemeen voor dat werknemers met vrienden spreken over hun

werk en daarbij ook in voorkomende gevallen hun ongenoegen over de werkgever uiten. Er zijn door werkneemster geen bedrijfsgeheimen gedeeld. Van verwijtbaar handelen – bestaande uit een schending van de contractuele geheimhoudingsplicht – is dan ook geen sprake.

Verstoorde arbeidsrelatie

Anders dan GS1 acht de kantonrechter de aanwijzingen die GS1 noemt, die door Hoffman zijn opgetekend en die de basis zijn voor haar conclusie dat werkneemster bij de brieven betrokken is, niet voldoende om die conclusie te rechtvaardigen. Die aanwijzingen zijn volgens GS1 de uitspraken die werkneemster heeft gedaan, de onderwerpen die in de brieven zijn genoemd en de wijze waarop de brieven zijn geschreven. Een (voldoende) onderbouwing ontbreekt echter. GS1 kan haar vermoeden dat werkneemster in ieder geval bij de brieven betrokken is niet loslaten. Dat is, gelet op het voorgaande, een onhoudbaar en onredelijk standpunt. Een terugkeer van werkneemster acht de directeur ondenkbaar. Dat zal ook gelden voor een groot deel van het MT. Daarmee is de verstoorde arbeidsverhouding gegeven. Ontbinding op de g-grond volgt.

Vergoedingen

Werkneemster kan bij de ontbinding aanspraak maken op een transitievergoeding van € 8.886 bruto. Ook heeft zij recht op een billijke vergoeding. Aangezien uit een onderzoek dat enkel persoonsgericht is geweest ten aanzien van werkneemster en een grote impact op haar heeft gehad, niet blijkt dat zij in verband kan worden gebracht met de brieven en er ook geen andere omstandigheden zijn die de gestelde vermoedens onderbouwen, nog daargelaten de vraagtekens die door de kantonrechter bij het onderzoek zijn geplaatst, handelt GS1 laakbaar en ernstig verwijtbaar door de beschuldigingen desondanks te handhaven en de arbeidsrelatie niet meer te willen voortzetten. Het had voor de hand gelegen in gesprek te gaan met werkneemster. De kantonrechter toetst voor de begroting van de billijke vergoeding de omstandigheden van het geval aan de uitgangspunten die door de Hoge Raad zijn geformuleerd in de beschikking van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187, New Hairstyle). Die toetsing leidt tot een billijke vergoeding van € 55.000, gelijk aan ongeveer tien maandsalarissen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-06-2019

Zaaknummer: 7566445 EA VERZ 19-148