

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Hr-manager had verschil van inzicht of een in haar visie onheuse bejegening rechtstreeks met directeur moeten uitspreken in plaats van dit rond te sturen naar het hele managementteam. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is in januari 2004 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie hr-manager/manager P&O. In 2017 besluit de directeur, in strijd met het advies van werkneemster, de manager Planning & Control een contract voor onbepaalde tijd te geven. In reactie daarop besluit werkneemster om de e-mailcommunicatie tussen hen beiden over deze manager door te sturen naar alle leden van het MT (met uitzondering van de betreffende manager) met daarbij onder meer de vraag of zij ook akkoord gaan met de overeenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft bij e-mail van 29 maart 2018, gericht aan alle MT-leden, onder meer geschreven dat zij heeft besloten afscheid te nemen. De kantonrechter heeft op verzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van verwijtbaar handelen ontbonden. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en geen recht heeft op de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt in hoger beroep voor recht dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft toegewezen en werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 247.738,24.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is sprake van verwijtbaar handelen van werkneemster. In de hoedanigheid van hr-manager/manager P&O maakte werkneemster ook deel uit van het managementteam van werkgever. Met de verzending van het e-mailbericht heeft zij het vertrouwen dat werkgever in haar mocht hebben geschonden. Niet alleen liet werkneemster aan alle managementteamleden blijken dat zij kennelijk twijfels had over (de totstandkoming van) het besluit van de directeur, maar de bij de betreffende e-mail gevoegde e-mailwisseling bevat ook vertrouwelijke informatie over de betrokken manager. Vervolgens heeft werkneemster bij e-mailbericht van 29 maart 2018 (opnieuw) kritiek geuit op de directeur. Naar het oordeel van het hof mocht van werkneemster – zeker gelet op haar functie – worden verwacht dat zij een verschil van inzicht of een in haar visie onheuse bejegening rechtstreeks uitsprekt met de directeur zelf. Daar komt bij dat de inhoud van het voorafgaande e-mailbericht van de directeur aan werkneemster juist genuanceerd was. De directeur schrijft

immers dat werkneemster op inhoudelijk niveau prima presteert en dat men daar erg tevreden over is, maar dat het op betrekkingniveau (te) moeizaam gaat. Er was sprake van een jarenlange werkrelatie tussen de directeur en haar en zij voelde zich 'de maat genomen worden'. De mededeling dat een intensief verbetertraject noodzakelijk was, voelde, gezien haar jarenlange ervaring, als een klap in het gezicht en zij voelde zich als een klein kind in de hoek gezet. Dat rechtvaardigt echter niet om alle MT-leden daarbij te betrekken én de vertrouwelijke e-mailwisseling aan alle MT-leden te sturen. Evenals de kantonrechter kent het hof gewicht toe aan de omstandigheid dat werkneemster niet nadien haar excuses heeft aangeboden voor haar handelwijze. Ook het hof komt tot de conclusie dat het handelen van werkneemster zodanig verwijtbaar is, dat werkgever als gevolg daarvan het vertrouwen in haar en een goede samenwerking met haar heeft verloren en dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer gevegd van hem kan worden. Werkneemster heeft weliswaar de vertrouwelijkheid geschonden die werkgever mocht verwachten, maar de daaraan ten grondslag liggende gedragingen zijn niet op één lijn te stellen met de in de wetsgeschiedenis aangehaalde voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij betreft het hof dat de e-mail aan alle MT-leden, ook aan de directeur, is verzonden en dat werkneemster dus niet buiten de directeur om hun e-mailwisseling heeft doorgezonden. Bovendien ging het weliswaar beide keren om het doorsturen van vertrouwelijke correspondentie aan de overige MT-leden, maar ging het in deze laatste correspondentie niet om de positie van een derde, maar haar eigen positie en toekomst bij werkgever. De handelwijze van werkneemster was weliswaar kwalijk, maar is niet op één lijn te stellen met haar handelwijze in november 2017, waarop zij toen is aangesproken. Het hof zal het verzoek om een transitievergoeding toewijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:2330

Zaaknummer: 200.250.866_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.F.M. Pols en A.J. van de Rakt

Advocaten: H.J.A. Jansen en S.A. Kaper

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW