

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op e-grond, g-grond, d-grond en i-grond afgewezen. Hoewel er ‘aandachtspunten’ zijn voor werknemer, brengt dit geen verwijtbaar handelen of disfunctioneren mee. Ook geen sprake van verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer meent dat normalisering van de verhoudingen mogelijk is.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2017 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster heeft jaarlijks functioneringsgesprekken met werknemer gevoerd. Over 2019 is het functioneren van werknemer per saldo voldoende tot goed beoordeeld en is aangegeven: “Aantal aandachtspunten zal shift in mindset vergen – cruciaal jaar!!”. Over 2020 is geen functioneringsverslag opgesteld. Werknemer is in februari 2021 gestart met een coachingstraject. Op 26 april 2021 is, nadat een nieuwe directeur was aangesteld, telefonisch medegedeeld dat het bestuur afscheid wilde nemen van werknemer. Werkgeefster heeft hem op 29 april 2021 laten weten dat zijn functioneren tekortschiet en vervolgens is een beëindigingsvoorstel gedaan. Werknemer heeft hiermee niet ingestemd en heeft zijn werkzaamheden voor werkgeefster voortgezet. Werkgeefster heeft hem bij e-mail van 14 juni 2021 per direct vrijgesteld van werkzaamheden, waartegen werknemer bezwaar heeft gemaakt. Per 24 juni 2021 is werknemer geschorst en is hem de toegang tot de systemen ontzegd, omdat hij volgens werkgeefster een grote hoeveelheid e-mails vanaf de server deels zou hebben verwijderd en deels naar privé e-mail zou hebben gestuurd. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de d-grond en uiterst subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**E-grond*

De primaire grond kan niet tot ontbinding leiden. Werkgeefster heeft niet duidelijk kunnen maken dat er aanwijzingen waren van oneigenlijk gebruik door werknemer van zijn e-mailaccount alvorens zijn account werd onderzocht. Dat de office-manager per toeval is gestuit op opvallende bewegingen tussen verschillende mappen in het account van werknemer acht de kantonrechter niet aannemelijk. Ook als een legitieme reden voor het onderzoek zou hebben bestaan, kan uit de resultaten hiervan niet worden afgeleid dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Uit een e-mail van 25 juni 2021 blijkt dat de door werkgeefster ingeschakelde ICT-deskundige heeft geconstateerd dat werknemer één zakelijke e-mail naar zijn privéaccount heeft gestuurd (welke niet als vertrouwelijk wordt beschouwd)

en dat hij in totaal 29 e-mailbestanden vanuit de in- en/of uitbox in de map concepten heeft geplaatst. Naar eigen zeggen heeft werknemer dit gedaan om zich tegen de kritiek van werkgeefster op zijn functioneren te verweren. De kantonrechter acht dit niet verwijtbaar. Dit geldt temeer nu niet is gebleken dat de berichten de zakelijke omgeving hebben verlaten.

G-grond

Ook de g-grond kan volgens de kantonrechter niet tot ontbinding leiden. Werkgeefster heeft de arbeidsverhouding vanaf april 2021 zwaar onder druk gezet en de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap (ernstig) over het hoofd gezien. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is telefonisch en geheel onverwacht aangekondigd. Ook is kort daarna een vacature voor de functie van werknemer uitgezet, hoewel tussen partijen nog geen overeenstemming bestond over beëindiging. Werkgeefster heeft werknemer daarmee voor een voldongen feit willen plaatsen en kwalijk daarbij is dat zij van werknemer verwachtte dat hij een verklaring over zijn vertrek zou afgeven voor derden. Ook de op non-actiefstelling per 14 juni 2021 schetst de bedenkelijke wijze waarop werkgeefster met werknemer is omgegaan. Ook voor de schorsing per 24 juni 2021 bestond, gelet op het door werkgeefster niet hardgemaakte verwijt over het naar zijn privé-e-mailadres doorsturen van e-mails, geen deugdelijke grond. Tevens blijkt ter zitting dat werkgeefster het verweerschrift van werknemer integraal heeft laten lezen aan medewerkers binnen haar organisatie. Zij toont daarmee geen of weinig respect voor het persoonlijke karakter dat een arbeidsgeschil als dit heeft. Ondanks alles wat is voorgevallen, meent werknemer dat normalisering van de verhoudingen mogelijk is. Gesteld noch gebleken is dat werkgeefster enige inspanning heeft verricht om voor de door haar gestelde verstoorde arbeidsverhouding een oplossing te vinden. Dit mocht wel van haar worden verwacht.

D-grond

Ook de d-grond gaat niet op. Uit de stukken die zijn overgelegd, blijkt niet dat werknemer al langere tijd onvoldoende functioneert. In de functioneringsverslagen over 2017, 2018 en 2019 staan weliswaar aandachtspunten, maar de algehele beoordeling van zijn functioneren was voldoende tot goed. Voor zover er al sprake zou zijn van onvoldoende functioneren van werknemer, is niet gebleken dat werkgeefster hem hierop heeft aangesproken. Evenmin is gebleken dat werkgeefster hem de gelegenheid heeft geboden om zijn functioneren aan te passen op de punten waarvan zij vond (of vindt) dat het nodig is. Over de betekenis van de in het functioneringsverslag over 2019 opgenomen zinsnede “Aantal aandachtspunten zal shift in mindset vergen – cruciaal jaar!!” verschillen partijen van mening, maar werknemer hoefde deze zin in elk geval niet op te vatten als het begin van een verbetertraject dat bij onvoldoende resultaat tot een einde van zijn arbeidsovereenkomst zou leiden.

I-grond

Uit het voorgaande volgt dat zowel de e-grond als de g- en d-grond niet voldragen is. Ook wanneer deze ontslaggronden worden gecombineerd, rechtvaardigt dit geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5048

Zaaknummer: 9328917 UE VERZ 21-201 JH/1050

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: A. Klaassen en I.R. Boudrie

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub d BW en 7:66g lid 3 sub i BW