

RECHTSPRAAK

werknemer/Elephant Talk Europe Holding B.V.

Ontbinding vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever is naast de contractuele vergoeding (waarin begrepen de transitievergoeding) een aanvullende billijke vergoeding (waarvan de hoogte gelieerd is aan de resterende duur van de arbeidsovereenkomst) verschuldigd.

Werknemer is op 1 juni 2011 in dienst getreden bij Elephant Talk Europe Holding B.V. (hierna: ET). Werknemer is sinds 7 januari 2016 arbeidsongeschikt. Op 26 mei 2016 heeft ET werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag heeft ET onder meer ten grondslag gelegd dat werknemer vertrouwelijke personeelsinformatie uit het systeem heeft verwijderd. Werknemer verzoekt thans onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. ET verzoekt de kantonrechter om – indien het ontslag wordt vernietigd – de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt, in geval van ontbinding, om toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en de contractuele vergoeding ter hoogte van zes maandsalarissen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat voor de toegang tot het systeem een wachtwoord nodig is, welk wachtwoord (wanneer dit bijvoorbeeld is vergeten) wordt verzonden naar het e-mailadres van de betreffende medewerker. Werknemer heeft gesteld dat een ander onder zijn naam moet hebben ingelogd, hetgeen hij voor mogelijk houdt, omdat hij op het moment dat de bestanden werden verwijderd al niet meer de toegang tot zijn e-mail zou hebben gehad maar ET wel. De kantonrechter houdt het ervoor dat werknemer op het moment dat de bestanden verwijderd werden geen toegang meer had tot zijn e-mail maar wel één of meer anderen bij ET. Dit laat de mogelijkheid open dat iemand bij ET via het e-mailaccount van werknemer zijn wachtwoord voor het systeem heeft gekregen en onder zijn naam bestanden heeft verwijderd. Daar komt bij dat ET niet heeft kunnen uitleggen welk belang werknemer bij het verwijderen van die bestanden kan hebben gehad. In het licht van het voorgaande heeft ET onvoldoende onderbouwd dat werknemer die bestanden heeft verwijderd en aldus sprake is van een dringende reden voor ontslag. Volgt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Met de vernietiging van het ontslag op staande voet is de voorwaarde waaronder ET

ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht in vervulling gegaan. Subsidiair heeft ET ontbinding verzocht wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer heeft niet weersproken dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsrelatie en heeft aangegeven dat ook hij zich geen voorstelling kan maken bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst dan ook ontbinden wegens die verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Het feit dat ET werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen, betekent dat ET ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft naast een transitievergoeding en een billijke vergoeding ook de contractueel overeengekomen beëindigingsvergoeding gevorderd. Op vragen van de kantonrechter ter zitting heeft werknemer geantwoord dat hij ervan uitging dat de contractuele vergoeding dé vergoeding was en dat daarnaast geen (aanvullende) vergoeding verschuldigd zou zijn. Dit terwijl hij in zijn functie geacht mag worden op de hoogte te zijn geweest van de wettelijk mogelijk verschuldigde vergoedingen. De kantonrechter leidt daaruit af dat de transitievergoeding wordt geacht in de contractuele vergoeding te zijn verdisconteerd, alsmede – deels – de billijke vergoeding. De kantonrechter ziet zich gesteld voor de vraag of de aard van het verwijtbare handelen van ET – wat ten tijde van het overeenkomen van de contractuele vergoeding (gedeeltelijk) nog niet voorzienbaar was – aanleiding geeft om een op de contractuele vergoeding aanvullende billijke vergoeding toe te kennen. Bij de beantwoording van die vraag zal de kantonrechter nagaan hoe lang de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd als ET werknemer niet op staande voet ontslagen had. Daarvoor is relevant dat ter zitting is verklaard dat partijen al overeen waren gekomen dat werknemer zou vertrekken zodra de reorganisatie zou zijn afgerond. De kantonrechter schat die periode op zes maanden. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op zes maandsalarissen. Dit betekent dat ET naast de contractuele vergoeding van € 46.459,20 bruto (waarin begrepen de transitievergoeding) nog een aanvullende billijke vergoeding van € 13.938 bruto verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:6611

Zaaknummer: EA VERZ 16-792 en EA 16-922

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A. Stege

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW