

RECHTSPRAAK

werknemer/Global Middleware Consultancy BV

Ontbinding op de g-grond. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door iedere serieuze vorm van werkhervatting door werknemer uit de weg is gegaan; zij heeft werknemer laten 'bungelen'. Hoogte billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij Global Middleware Consultancy BV (hierna: GloMidCo). In april 2016 heeft GloMidCo werknemer een voorstel gedaan ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft niet tot overeenstemming tussen partijen geleid. Op 6 mei 2016 heeft GloMidCo een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Partijen hebben elkaar meerdere malen gesproken over hoe nu verder, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen. Partijen hebben in september 2016 een intakegesprek gehad met een mediator, maar de mediation is vervolgens niet van de grond gekomen. GloMidCo verzoekt opnieuw ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de g-grond. De kantonrechter heeft de overeenkomst ontbonden en aan werknemer een billijke vergoeding ad € 30.000 toegekend. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

G-grond

Na de beschikking van de kantonrechter van 13 juli 2016 hebben zich in korte tijd een aantal voorvallen voorgedaan, waarmee in eerste instantie GloMidCo de zaak in hoge mate op scherp heeft gezet. Het gaat hier om de door GloMidCo gewenste inlevering door werknemer van bedrijfsmiddelen, de blokkering door GloMidCo van het account van werknemer, het voor een dichte deur van het kantoor komen op 25 juli 2016 en de loonstopzetting (met terugwerkende kracht) door GloMidCo. Op dat moment moest de voor 27 juli 2016 geplande bespreking tussen GloMidCo en X nog plaatsvinden. Vast staat dat X niet bij deze bespreking aanwezig zou zijn, maar in zijn plaats namens GloMidCo Y en Z. Nadat Y, Z en werknemer op 27 juli 2016 met elkaar in gesprek waren gegaan, is er op enig moment weer discussie ontstaan over de toegang van werknemer tot het netwerk van GloMidCo. Op dat moment heeft X zich in het gesprek gemengd en is de situatie tussen X en werknemer volledig geëscaleerd. Niet kan

worden aangenomen dat dit voorval niet meer was dan een ontlasting van de spanning tussen X en werknemer die de ontbindingsprocedure voor beiden had meegebracht en dus overkomelijk was. Werknemer miskent hierbij dat de wijze van communicatie tussen partijen in de kern betrekking had op een hevige machtsstrijd tussen partijen, met een daaraan ten grondslag liggend ernstig gebrek aan vertrouwen tussen hen. Partijen hebben vervolgens de mogelijkheid onderzocht om door middel van mediation de breuk in de relatie te herstellen. Ook met betrekking tot het mediationtraject kan niet anders worden geconcludeerd dan dat partijen over en weer voorwaarden hebben gesteld ten aanzien van de wijze waarop invulling aan dit traject zou worden gegeven en dat hun insteek niet parallel liep. Kern van het standpunt van werknemer was een mediationtraject gericht op werkhervatting en geen exitmediation. GloMidCo stelde zich op het standpunt dat alles bespreekbaar moest kunnen zijn. Ook verschilden partijen van mening wie als mediator zou moeten optreden en waren zij het niet eens wie de kosten van de mediaton zou moeten dragen. Werknemer was voorts niet bereid een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen was dan ook ten tijde van het indienen van het verzoek tot ontbinding sprake van een vertrouwensbreuk die als onherstelbaar dient te worden gekwalificeerd. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen is het hof van oordeel dat de kantonrechter terecht het verzoek van GloMidCo om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-grond heeft toegewezen.

Billijke vergoeding

De ontbinding is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GloMidCo, zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Voor dit oordeel zijn de volgende feiten en omstandigheden van doorslaggevend belang. In zijn e-mail van 19 juli 2016 heeft X aan werknemer meegedeeld dat werknemer tot driemaal toe door Y is opgeroepen om ongebruikte bedrijfsmiddelen in te leveren. Werknemer heeft aangevoerd dat hij in het telefoongesprek op 1 juli 2016 heeft laten weten alleen de MacBook Pro in zijn bezit te hebben. Volgens werknemer was deze al geruime tijd kapot en mocht hij deze privé gebruiken, reden waarom hij deze ook zelf heeft laten repareren. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat hij de hiervoor vermelde e-mails van Y heeft ontvangen omdat deze naar (een) account(s) zijn verzonden, waar hij geen toegang meer toe had. Dit betekent dat niet als vaststaand kan worden aangenomen dat werknemer herhaaldelijk heeft geweigerd bedrijfsmiddelen in te leveren. Belangrijker is echter dat GloMidCo niet heeft toegelicht waarom het noodzakelijk én redelijk was dat werknemer reeds op 5 juli 2016 – nog voordat GloMidCo kennis had genomen van de inhoud van de beschikking van 13 juli 2016 – gehouden was bedrijfsmiddelen in te leveren. Die noodzaak en redelijkheid was nog minder aanwezig bij de daarop volgende sommaties op 14, 18 en 19 juli 2016 van X en Y. Op die tijdstippen was GloMidCo met de afwijzende beschikking van de kantonrechter van 13 juli 2016 bekend, zodat het dienstverband met werknemer bleef voortduren. Feit is dat een werknemer zonder bedrijfsmiddelen zijn werkzaamheden niet behoorlijk kan verrichten en dat heeft GloMidCo met haar onredelijke handelwijze bewerkstelligd. Feit is bovendien dat GloMidCo iedere serieuze vorm van werkhervatting door werknemer uit de weg is gegaan; zij heeft werknemer laten ‘bungelen’. X

heeft werknemer in zijn e-mail van 24 juli 2016 meegedeeld dat werknemer – met terugwerkende kracht vanaf 13 juli 2016 – tot aan zijn werkhervatting geen aanspraak kon maken op salaris omdat hij geen gevolg heeft gegeven aan herhaaldelijke verzoeken tot werkhervatting. GloMidCo verliest hierbij uit het oog dat zij werknemer tijdens de eerste ontbindingsprocedure vanaf 25 april 2016 heeft vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden (en dat heeft herhaald in een e-mail van 20 mei 2016). Onder die omstandigheden lag het op de weg van GloMidCo om werknemer weer op te roepen om zijn werkzaamheden te gaan verrichten. De inhoud van de e-mails van 14, 18 en 19 juli 2016 hebben alle betrekking op het inleveren van bedrijfsmiddelen door werknemer en het verstrekken van informatie over twee facturen, terwijl voorts niet vaststaat dat werknemer al deze e-mails heeft ontvangen. In deze e-mails valt geen oproep van GloMidCo voor de werkhervatting door werknemer te lezen. Dit betekent dat geen sprake is geweest van een weigering van werknemer om weer werkzaamheden te verrichten, nog daargelaten dat iedere toelichting en rechtvaardiging met betrekking tot de datum van de loonstop (met terugwerkende kracht tot 13 juli 2016) ontbreekt. Met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding wordt als volgt overwogen. De Hoge Raad heeft op 30 juni 2017 uitspraak gedaan (ECLI:NL:HR:2017:1187) in een zaak die ging over een door een werknemster verzochte billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW. In de procedure tussen werknemer en GloMidCo gaat het om de toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW. De Hoge Raad heeft in zijn hiervoor vermelde uitspraak een aantal uitgangspunten geformuleerd die mogelijk van belang kunnen zijn bij de beoordeling van de vraag welke billijke vergoeding aan werknemer moet worden toegekend. Het hof zal beide partijen in de gelegenheid stellen zich door middel van een schriftelijk bericht gemotiveerd uit te laten of, en zo ja welke gevolgen de hiervoor vermelde uitspraak van de Hoge Raad heeft voor de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding in deze zaak. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:7372

Zaaknummer: 200.210.913

Rechters: E.B. Krottnerus, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: J.J.F. van de Voort en H.E. Meerman

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW