

RECHTSPRAAK

Budé Holding Meerssen/Maastricht B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever wordt toegewezen op (subsidiare) grond van verstoorde arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar gedrag werkgever. Toekenning billijke vergoeding van € 110.000 aan werknemer.

Feiten

Werknemer is op 12 januari 2006 in dienst van Budé getreden in de functie van controller voor 40 uur per week. Op grond van een overeenkomst tot overdracht van het pensioen heeft bestuurder van werkgever afgesproken dat zijn pensioenbedrag in delen (tranches) zou worden overgedragen. Bestuurder heeft werknemer per mail opdracht gegeven de eerste tranche over te dragen. Op 24 juni 2017 heeft werknemer per e-mail aan bestuurder – kort samengevat – de RvC om instemming gevraagd voor de betaling. Hierover hebben bestuurder en werknemer contact gehad per mail. Op 26 juni 2017 is werknemer op verzoek van bestuurder naar diens kantoor gekomen. Het daarop volgende gesprek tussen beiden is geëscaleerd. Werknemer heeft daarop het pand van Budé verlaten en zich ziek gemeld. Bij brief van 28 juni 2017 heeft Budé werknemer – kort samengevat – op non-actief gezet, omdat werkgever vermoedde dat werknemer e-mails met vertrouwelijke informatie over (het bestuur van) werkgever aan derden had gestuurd. Budé verzoekt (samengevat) onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Primaire grondslag: verwijtbaar handelen werknemer

Tussen partijen staat vast dat reeds vóór het incident op 26 juni 2017 de verhouding tussen werknemer en Budé was verslechterd. Dat die verslechtering door werknemer veroorzaakt is, is gelet op de gemotiveerde betwisting van werknemer niet vast komen te staan. Vast staat dat werknemer op verzoek van bestuurder op 26 juni 2017 naar diens kantoor is gegaan om (in ieder geval) over de e-mail van 24 juni 2017 van werknemer te praten. Partijen zijn het erover eens dat dit gesprek is geëscaleerd. De kantonrechter overweegt dat gelet op dit verweer en het uitblijven van een nadere onderbouwing door Budé niet is komen vast te staan dat het gesprek door toedoen van werknemer is geëscaleerd. Vast staat dat werknemer na de woordenwisseling met bestuurder het pand van Budé heeft verlaten en zich om 10:11 uur ziek

gemeld heeft. Budé (althans bestuurder) heeft de verhouding met werknemer vervolgens verder op scherp gesteld door hem de toegang tot het netwerk van Budé te ontfemen, hem daarna op non-actief te stellen en zonder concrete aanleiding onderzoek te verrichten in het zakelijke e-mailaccount van werknemer. In wezen heeft het door Budé verrichte onderzoek van de e-mailaccount van werknemer niets belastends opgeleverd. Ook het feit dat werknemer de e-mail van bestuurder van 24 juni 2017 heeft doorgezonden is niet of nauwelijks verwijtbaar. Van het feit dat werknemer op 28 mei 2016 de inloggegevens en wachtwoorden van de privé-e-mailaccount van bestuurder heeft doorgestuurd naar zijn eigen privé-e-mailaccount valt hem evenmin een relevant verwijt te maken. Tot slot verwijt Budé werknemer dat hij zonder haar toestemming of medeweten aanzienlijke hoeveelheden documenten en dossiers heeft meegenomen en (deels) vernietigd. Ook hier is van verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar, gedrag van werknemer niet gebleken. Op grond van vorenstaande overwegingen is de kantonrechter van oordeel dat de door Budé aan haar verzoek primair ten grondslag gelegde reden niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer kan leiden.

Subsidiaire grondslag: verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is wel voornemens de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de subsidiair aangevoerde grondslag (verstoorde arbeidsverhouding). De arbeidsverhouding tussen werknemer en bestuurder is reeds langere tijd enigszins verstoord. Dit heeft echter tot recent niet tot een onwerkbare situatie tussen beiden geleid. Eerst vanaf het moment dat bestuurder werknemer onterechte verwijten maakte over de e-mail van 24 juni 2017 en het als gevolg daarvan geëscaleerde gesprek op 26 juni 2017 is de arbeidsverhouding verder verstoord. Het ligt dan op de weg van de werkgever om de-escalerend te handelen om de verhoudingen te normaliseren. Budé (althans bestuurder) heeft het conflict echter verder op scherp gezet.

Billijke vergoeding

De door werknemer gestelde omstandigheid dat (kort samengevat) bestuurder reeds voor 24 juni 2017 laakbaar heeft gehandeld laat de kantonrechter buiten beschouwing bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding. Wel relevant vindt de kantonrechter de omstandigheid dat werknemer bijna twaalf jaar in dienst is geweest van Budé. Desondanks is hij door Budé op grond van niet meer dan vage verdenkingen, waarvan niet is komen vast te staan dat deze terecht zijn, aan de kant gezet. Het staat buiten kijf dat dit een zodanige impact op werknemer heeft gehad dat hij als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden. Aannemelijk is dat werknemer gedurende circa twee jaar werkloos zal blijven. Ook relevant acht de kantonrechter dat werknemer na ontbinding van de arbeidsovereenkomst (onbetwist) recht zal hebben op een WW-uitkering van € 3.160,71 bruto per maand, zodat zijn inkomen met circa € 4.500 bruto per maand zal dalen. Hiervan uitgaande wordt een vergoeding van € 110.000 billijk geacht, waarmee in voldoende mate de gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor werknemer zijn gecompenseerd. Werknemer heeft voorts nog gepleit voor toekenning van € 30.000 als billijke vergoeding voor immateriële schade. Die component wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:11179

Zaaknummer: 6246132 AZ VERZ 17-111

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en J. Linders

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 aanhef en onderdeel e BW, 7:66g lid 3 aanhef en onderdeel g BW, 7:66g lid 3 aanhef en onderdeel h BW en 7:686a lid 6 BW