

RECHTSPRAAK

Terechte vernietiging ontslag op staande voet. Dringende reden niet voldoende duidelijk meegedeeld. Verzoek ontbinding op de g-grond in eerste aanleg ten onrechte afgewezen. Werknemer heeft aanspraak op transitievergoeding, maar billijke vergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 15 augustus 2016 in dienst van Imperial Shipping GmbH (hierna: Imperial). Werknemer is sinds 5 december 2017 arbeidsongeschikt in verband met psychische klachten. Op 8 januari 2018 heeft Imperial aan werknemer meegedeeld dat er na zijn herstel geen arbeidsplaats meer voor hem is vanwege reorganisatie. De re-integratie van werknemer is daarna gericht op het tweede spoor. Werknemer is in mei 2019 in het kader van zijn re-integratie aan de slag gegaan op een werkervaringsplek bij BCM. Werknemer heeft Imperial hierover begin juli 2019 per e-mail geïnformeerd en heeft het verzoek gedaan om voor deze werkervaringsplaats een begeleidingsvergoeding van € 1.750 aan BCM te betalen. Imperial was bereid was om voor 50% bij te dragen in de verzochte begeleidingskosten. Bij e-mail van 29 juli 2019 is aan werknemer geschreven dat de directeur van Imperial geen toestemming geeft om bij BCM te re-integreren. Imperial heeft vervolgens een extern onderzoek naar werknemer laten instellen door ACB Bedrijfsrecherche. De bevindingen van dit onderzoek zijn neergelegd in een rapport, dat Imperial op 4 september 2019 aan werknemer heeft toegestuurd. Werknemer heeft hierop schriftelijk gereageerd. Imperial heeft werknemer hierna op 6 september 2019 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet in eerste aanleg vernietigd en Imperial niet-ontvankelijk verklaard in haar voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In het hoger beroep richt Imperial zich tegen deze beslissingen. In voorwaardelijk incidenteel hoger beroep heeft werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, alsmede toewijzing van een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof volgt het oordeel van de kantonrechter. Imperial heeft een onderzoek laten instellen naar de handelwijze van werknemer, waarna in een rapport een aantal gedragingen van werknemer zijn beschreven. Het lag op de weg van Imperial om aan werknemer kenbaar te maken welke verwijten zij werknemer nu concreet maakt en welke van de opgesomde gedragingen volgens haar te kwalificeren zijn als een dringende reden. In de brief wordt echter slechts vermeld dat 'uw gedrag' volgens Imperial grensoverschrijdend is, maar concrete

verwijten zijn niet aan werknemer duidelijk gemaakt. Dit betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en dat de kantonrechter het verzoek tot vernietiging van het ontslag terecht heeft toegewezen.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek in eerste aanleg

Het hof is het met Imperial eens dat het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding op de juiste wijze is gedaan. Op grond van artikel 7:686a lid 2 BW worden gedingen, die op het in die afdeling bepaalde zijn gebaseerd, ingeleid met een verzoekschrift. Een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op deze grondslag is slechts toewijsbaar indien sprake is van ernstige en verwijtbare wanprestatie. Het hof komt hierna tot het oordeel dat een aantal gedragingen van werknemer hem weliswaar verweten kunnen worden, maar dat van ernstig verwijtbare wanprestatie geen sprake is. Dit betekent dat het ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:686 BW niet toewijsbaar is. Voorts is het hof, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Weliswaar gaat het om gedragingen van werknemer tijdens zijn re-integratie, maar de verwijten die Imperial werknemer maakt, betreffen schending van het verbod van het verrichten van nevenactiviteiten en handelen in strijd met gegeven instructies. Het hof constateert daarbij dat de arbeidsovereenkomst vanwege de ernstig verstoorde verhoudingen, mede gezien de gezondheidssituatie van werknemer, dient te eindigen. Het hof oordeelt dus dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW ten onrechte heeft afgewezen.

Verzoeken van werknemer

Het hof oordeelt na bespreking van drie voorvallen dat de aan werknemer verweten gedragingen niet ernstig verwijtbaar zijn. Werknemer heeft weliswaar op een aantal punten verwijtbaar gehandeld, maar dat kwalificeert het hof niet als ernstig verwijtbaar. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat ook Imperial heeft bijgedragen aan de ontstane situatie. Werknemer heeft dus aanspraak op de transitievergoeding. Het hof oordeelt vervolgens dat de verstoring van de arbeidsverhoudingen is ontstaan door de handelwijze van beide partijen. Het is dus niet zo dat de verstoring door Imperial is gecreëerd of in overwegende mate door Imperial is veroorzaakt. Er valt Imperial geen verwijt te maken, waardoor een situatie als in artikel 7:681 of 7:683 BW niet aan de orde is. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen. Tot slot wijst het hof het verzoek tot betaling van een gemiste bonus eveneens af en wordt het concurrentiebeding vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-05-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:3859

Zaaknummer: 200.272.983

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en K. Mans

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:683 BW en 7:686

BW