

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de vaststellingsovereenkomst in te trekken.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2013 in dienst getreden bij GTT. In de arbeidsovereenkomst is een 'Restrictive Covenants' overeengekomen. Op grond van dit artikel wordt het werknemer – kort gezegd - verboden om in de zes maanden na het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst klanten, prospects of werknemers van GTT te ronselen. Ook wordt het hem verboden om de continuïteit van de geleverde diensten en andere leveringen aan GTT te belemmeren. Daarnaast is in de arbeidsovereenkomst bepaald dat werknemer aanspraak maakt op commissiebetalingen. Werknemer heeft namens GTT een deal gesloten met Action op grond waarvan GTT in april 2019 een Firewall heeft opgeleverd. Op 3 juli 2019 heeft Action de factuur ter hoogte van € 886.428 volledig aan GTT betaald. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op een commissiebedrag, maar GTT heeft dit bedrag niet voldaan. Werknemer heeft zich op 3 september 2019 ziek gemeld. Op 8 oktober 2019 heeft werknemer aan GTT per brief aanspraak gemaakt op de commissie. Kort na 9 oktober had werknemer geen toegang meer tot de online omgeving van GTT die gebruikt wordt om werkzaamheden uit te voeren en te registreren. Tijdens een telefoongesprek op 8 november 2019 heeft GTT aangegeven dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Ten aanzien van de commissie heeft werknemer GTT op 31 december 2019 gedagvaard. Eind januari 2020 hebben de gemachtigden telefonisch contact gehad, waarbij de gemachtigde van GTT heeft meegedeeld dat de vaststellingsovereenkomst niet getekend zou worden. Op 9 maart 2020 zijn werknemer en GTT in het bijzijn van hun gemachtigden met elkaar in gesprek gegaan. GTT heeft in dat gesprek de wens geuit om met werknemer afspraken te maken over werkhervatting en om de werkhervatting los te zien van het conflict over de commissie. Werknemer heeft aangegeven dat hij, conform het advies van de bedrijfsarts, mediation wil. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de overgelegde e-mailcorrespondentie dat het initiatief voor het treffen van een beëindigingsregeling van GTT is gekomen, hetgeen GTT ter zitting niet kon bevestigen of ontkennen, zodat de kantonrechter hiervan zal uitgaan. Uit de e-mailcorrespondentie blijkt voorts naar het oordeel van de kantonrechter dat GTT een aanbod heeft gedaan dat door werknemer is aanvaard. Dat het aanbod, zoals GTT heeft aangevoerd, voorwaardelijk is gedaan, namelijk onder de voorwaarde dat de toenmalige CEO van de GTT-

groep zou instemmen, blijkt niet uit de e-mailcorrespondentie en is door GTT, gelet op de betwisting van werknemer, onvoldoende gemotiveerd. Verder is niet vast komen te staan dat de gerechtelijke procedure met betrekking tot de commissie op verzoek van GTT is gestart, maar wel dat HR-directeur de gemachtigde van werknemer heeft verzocht het inleidende processtuk op te stellen, vanwege intern beleid van GTT om eerst dan een regeling te sluiten wanneer een procedure aanhangig was gemaakt. Voorgaande heeft ertoe geleid dat werknemer als arbeidsongeschikte werknemer, mede gelet op de niet betwiste interne mededelingen over zijn vertrek, van november 2019 tot en met januari 2020, maar in ieder geval in de maand december 2019 de (gerechtvaardigde) verwachting had dat zijn arbeidsovereenkomst zou eindigen met toekenning van een beëindigingsvergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft GTT werknemer, gelet op het voorgaande, aan het lijntje gehouden op een manier die in strijd is met de beginselen van goed werkgeverschap. Ten slotte heeft GTT, nadat zij werknemer in februari 2020 naar de bedrijfsarts stuurde, ten onrechte de adviezen van de bedrijfsarts niet, althans onvolledig opgevolgd. De ontbinding is dan ook het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van GTT. De wettelijke transitievergoeding wordt toegewezen evenals een billijke vergoeding van € 75.000. Verder kan GTT ook geen rechten meer ontfangen aan de beperkende bedingen in de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5164

Zaaknummer: 8502985 \ AO VERZ 20-75

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.W. Stam en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen: 7:868a BW, 7:653 BW, 7:669 BW en 7:671b BW