

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Onvoldoende gronden om op non-actiefstelling werknemer te continueren rechtvaardigt niet de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werknemer dient billijke vergoeding (€ 60.000) terug te betalen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2000 in dienst getreden van Chipsoft B.V. Werknemer is werkzaam geweest in de functie van consultant en domeinverantwoordelijke koppelingen. Het laatstgenoten salaris van werknemer bedraagt € 5.791,46 bruto per maand. De betaling van de bonus van werknemer is in februari 2018, tezamen met die van drie van zijn teamgenoten, stopgezet. Tussen werknemer en C heeft in mei 2018 contact plaatsgevonden over de bonusstopzetting. Dat contact heeft niet tot hervatting van de bonusbetaling geleid. Werknemer is omstreeks februari 2019 op Curaçao geweest met andere medewerkers om software te implementeren. Werknemer verbleef op een resort. Op 31 januari heeft zich een incident voorgedaan. Nadat eerst collega G vlakbij een auto had geplast, heeft ook werknemer naast de desbetreffende auto geplast. Deze auto bleek toe te behoren aan een administratief medewerker van Chipsoft. Werknemer is op non-actief gesteld. Op 6 februari 2019 is werknemer medegedeeld dat hij op korte termijn nader zou worden geïnformeerd en dat hij tot die tijd geschorst bleef. Op 19 februari 2019 is het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding ontbonden met ingang van 1 september 2019 en Chipsoft onder meer veroordeeld tot betaling aan werknemer van een transitievergoeding van € 86.193 bruto, een billijke vergoeding van € 60.000 bruto, € 92.795,35 bruto ter zake van niet betaalde bonusbedragen. Chipsoft is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Bonus

In de arbeidsovereenkomst wordt geen melding gemaakt van het recht op bonus. Vast staat dat werknemer over de periode 2011 tot en met 2017 maandelijks een per jaar vastgesteld, substantieel bedrag aan bonus ontving van ruim meer dan de helft van zijn vaste maandsalaris. Niet is gebleken dat tot 2018 de toekenning van deze bonus en de vaststelling van de hoogte afhankelijk werden gesteld van het persoonlijk functioneren van werknemer. Zonder dat dit vooraf met werknemer is besproken, is met ingang van februari 2018 de

bonusbetaling stopgezet. Naar het oordeel van het hof mocht Chipsoft onder deze omstandigheden niet overgaan tot stopzetting van de bonusbetaling. De tussenconclusie is dat de kantonrechter op goede gronden aan werknemer het hierboven genoemde bonusbedrag heeft toegekend.

Schorsing

In het op 19 februari 2019 ingediende ontbindingsverzoek wordt nog geen melding gemaakt van eventuele door werknemer onjuist ingevulde werkurenregistraties, noch van een onderzoek daarnaar. De enkele omstandigheid dat de werkgever voornemens is een ontbindingsverzoek in te dienen, vormt evenmin grond voor schorsing. De voortgezette schorsing van werknemer was daarmee in strijd met het door Chipsoft te betrachten goed werkgeverschap. Dat op zichzelf maakt echter nog niet dat Chipsoft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat Chipsoft de schorsing van werknemer voortzette, valt namelijk in zoverre te begrijpen dat werknemer naar zijn zeggen in januari 2019 al aan C te kennen had gegeven ‘op deze voet niet verder te willen in de rol als teamleider Koppelingen’, en werknemer zich ter zake van het plasincident fel had uitgelaten zowel jegens E als ook jegens A, die hij verweet dit ‘akkefietje’ op te blazen en daar ‘zeer verontwaardigd’ over te zijn. Naar het oordeel van het hof had van werknemer in de gegeven omstandigheden een meer schuldbewuste houding verwacht mogen worden, zeker gezien zijn rol van leidinggevende functionaris. Hoewel Chipsoft zich niet in alle opzichten als goed werkgever jegens werknemer heeft gedragen, is haar handelen dan wel nalaten niet aan te merken als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:671b lid 7 BW. De omstandigheid dat Chipsoft onvoldoende gronden had om de op non-actiefstelling te continueren na terugkeer van werknemer in Nederland rechtvaardigt niet de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van Chipsoft. Daarvoor zijn bijkomende omstandigheden nodig, waarvan in dit geval onvoldoende is gebleken. Een en ander betekent dat werknemer geen billijke vergoeding toekomt en dat het verzoek om een hogere billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1320

Zaaknummer: 200.263.346/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en W.J.J. Wetzels

Advocaten: M.E.J. van Gelderen en J.M.P. Verkaart

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW