

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet statutair bestuurder wegens de verzending van e-mails naar privé-e-mailadres niet rechtsgeldig. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke vergoeding € 175.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2014 werkzaam bij Vistra Employment (Netherlands) B.V. (hierna: Vistra NL) laatstelijk als Country Managing Director Nederland. Op 1 april 2015 is werknemer formeel benoemd tot statutair bestuurder van Vistra NL. Werknemer doorstond eind 2018 een moeilijke periode vanwege zijn thuissituatie. Omdat hij zich daardoor niet (volledig) kon richten op de uitvoering van zijn werkzaamheden bij Vistra NL, is hij met (betaald) verlof gegaan. Vistra NL heeft werknemer tijdens het gesprek van 21 december 2018 geconfronteerd met de mededeling dat zijn functie per 1 januari 2019 zou komen te vervallen en hem ter plekke een nieuwe functie aangeboden. Vistra NL heeft vervolgens, nadat werknemer zich in januari 2019 had ziek gemeld, het aanbod aan werknemer ingetrokken, terwijl werknemer had aangegeven dat het aanbod voor hem een serieuze optie was. Op 26 februari 2019 heeft werknemer vanaf zijn (zakelijke) e-mailadres bij Vistra NL een aantal e-mails met bijlagen naar zijn privé-e-mailadres verstuurd. Die avond heeft werknemer vanaf zijn privé-e-mailadres verschillende e-mails met bestanden naar het e-mailadres van zijn (toenmalige) advocaat doorgestuurd. Op 8 mei 2019 heeft werknemer opnieuw vanaf zijn (zakelijke) e-mailadres bij Vistra NL een aantal documenten naar zijn privé-e-mailadres verstuurd. Per e-mailbericht van 10 mei 2019 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat ontdekt is dat werknemer aanzienlijke bestanden met bedrijfs- en klantgegevens naar zijn privé-e-mail heeft gezonden, hetgeen volgens werkgever een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Op 13 mei 2019 heeft de aangekondigde ava van Vistra NL plaatsgevonden. Tijdens de vergadering is, nadat werknemer was gehoord, besloten om werknemer als statutair bestuurder te ontslaan. Bij brief van 21 mei 2019 heeft X namens Vistra NL het ontslag op staande voet van werknemer bevestigd. De rechtbank heeft bij de bestreden beschikking geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat de dringende reden daarvoor ontbrak. De rechtbank heeft Vistra NL veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 600.000 bruto. Vistra NL is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

De verzending van e-mailberichten naar het privé-e-mailadres staat tussen partijen vast. Werknemer heeft hierdoor gehandeld in strijd met zijn arbeidsovereenkomst en met het interne beleid van Vistra NL. Op zichzelf gezien betreft dit een ernstige overtreding, mede gezien de voorbeeldfunctie van werknemer als bestuurder van Vistra NL. Het hof is echter van

oordeel dat de verzending van e-mailberichten naar het privé-e-mailadres niet zo'n ernstige overtreding oplevert dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Uit de gang van zaken concludeert het hof dat er in de periode vanaf de aankondiging van Vistra NL op 21 december 2018 van het verval van de functie van CMD per 1 januari 2019 (hoog) oplopende spanningen zijn ontstaan tussen Vistra NL en werknemer, in een periode dat werknemer ziek was. Het oplopen van de spanningen is naar het oordeel van het hof in het bijzonder ontstaan door het intrekken van het aanbod en de (inhoud van de) e-mail van 26 februari 2019. Na de e-mail van 26 februari 2019 is de situatie verder geëscaleerd. De mediator heeft de opdracht teruggegeven, de advocaat van Vistra NL heeft aangekondigd een ontbindingsverzoek in te dienen ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer, Vistra NL heeft werknemer te kennen gegeven dat hij niet langer contact met klanten mocht onderhouden en het ontslag van werknemer als statutair bestuurder werd aangekondigd in de agenda voor de avo op 13 mei 2019. In het licht van al deze omstandigheden heeft Vistra NL onvoldoende betwist dat werknemer vreesde dat een arbeidsrechtelijke procedure onvermijdelijk zou zijn en dat hij door de verzending van e-mailberichten naar zijn privé-e-mailadres zijn rechtspositie veilig heeft willen stellen. Dat werknemer de verzending van e-mailberichten naar zijn privé-e-mailadres om die reden heeft gedaan, wordt overigens ondersteund door de rapportage van van Spindle Group B.V., die heeft vastgesteld dat werknemer alleen berichten heeft doorgestuurd naar zijn advocaten en (verder) geen berichten heeft openbaar gemaakt, verspreid of vermenigvuldigd. In het licht van het bovenstaande is het hof van oordeel dat de verzending van e-mailberichten naar het privé-e-mailadres geen dringende reden oplevert die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Uit het voorgaande volgt dat het hof tevens van oordeel is dat het einde van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Op grond van artikel 7:673 BW is Vistra NL werknemer dus een transitievergoeding verschuldigd.

Billijke vergoeding

Het onmiddellijk opzeggen van de arbeidsovereenkomst zonder een dringende reden levert ernstige verwijtbaarheid op aan de zijde van Vistra NL. Het hof ziet aanleiding voor het toekennen van een billijke vergoeding aan werknemer. Voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt het hof rekening met de volgende omstandigheden. Werknemer heeft als gevolg van het onterecht gegeven ontslag op staande voet gedurende zes en een half maand – in de periode van 13 mei 2019 tot 1 december 2019 – geen inkomen genoten. Vistra NL heeft in plaats van toe te werken naar een oplossing de onderlinge verhouding tussen haar en werknemer onnodig onder druk gezet, onder andere door de terugkeergarantie en het aanbod (zonder nadere toelichting) in te trekken, in een periode dat werknemer, mede vanwege zijn – bij Vistra NL bekende – thuissituatie, al onder druk stond en zich bovendien ziek had gemeld. Het hof acht het aannemelijk dat het onterecht gegeven ontslag op staande voet en de ruchtbaarheid die daaraan is gegeven in ieder geval gedurende een bepaalde periode een beschadigend effect heeft gehad op de reputatie van werknemer, omdat werknemer op bestuursniveau werkzaam is in een branche waarin groot belang wordt gehecht aan onbesproken gedrag. Uit de rapportage van de bedrijfsarts blijkt dat de onduidelijkheid

over de functie heeft bijgedragen aan de beperkte belastbaarheid van werknemer. Rekening houdend met alle hierboven genoemde omstandigheden, zal het hof een billijke vergoeding van € 175.000 bruto toewijzen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3112

Zaaknummer: 200.271.555/01

Rechters: R.J.M. Smit, R.M. de Winter en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: M.B. Vestering en A.D. Putker-Blees

Wetsartikelen: 7:682 BW, 7:677 BW, 7:673 BW en 7:653 BW