

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer zonder pardon, ‘met pek en veren’ en in een mum van tijd, uit de organisatie gezet, hetgeen ernstig verwijtbaar is.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 1997 bij Centric in dienst getreden. Op of omstreeks 28 juni 2019 vond er een telefoongesprek plaats, waarin Centric werknemer onder meer heeft verweten dat hij informatie over de gebeurtenissen bij Centric heeft gelekt naar de voormalig ceo van Centric Holding, de ex-partner van de bestuurder en de pers. Centric heeft in een gesprek op 4 juli 2019 volhard in haar standpunt geen vertrouwen meer te hebben in werknemer en dat een voorstel voor beëindiging zou worden gedaan. Werknemer is vrijgesteld van werk en ontheven uit zijn bestuurstaak. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd. Ondanks verzoek daartoe is een beëindigingsvoorstel uitgebleven. Op 8 juli 2019 is in de krant een artikel verschenen waarin Centric heeft aangegeven dat zij en werknemer uit elkaar gaan. Dit is eveneens op de website van Centric medegedeeld. Werknemer heeft zich op 9 september 2019 tot de kantonrechter gewend met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De behandeling is aangehouden in afwachting van onderhandelingen. Op 17 oktober 2019 heeft werknemer de uitgangspunten voor de vertrekregeling aan Centric gestuurd. Centric heeft deze uitgangspunten bevestigd. Diezelfde dag is een conceptvaststellingsovereenkomst gestuurd. Over de inhoud is nog gecorrespondeerd en er zijn nog enkele door Centric voorgestelde wijzigingen verwerkt. Centric heeft uiteindelijk de vaststellingsovereenkomst niet getekend. Tussen partijen is een discussie ontstaan of de beëindigingsovereenkomst desniettemin tot stand is gekomen. Werknemer heeft deze kwestie ook in rechte betrokken. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er overeenstemming is bereikt en heeft werknemer (grotendeels) in het gelijk gesteld. Werknemer is op 1 januari 2020 bij Cegeka in dienst getreden en heeft per 13 januari 2020 ontslag genomen als statutair bestuurder van Centric Holding. Werknemer heeft ontbinding verzocht, hetgeen door de kantonrechter is toegewezen, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat Centric ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Centric komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het is naar het oordeel van het hof niet de opstelling van werknemer geweest die geleid heeft tot het inluiden van het einde van het dienstverband, maar het is juist Centric geweest die van meet af aan heeft aangegeven geen vertrouwen meer in werknemer te hebben en het dienstverband te willen beëindigen en een en ander, na hetgeen er eerder al was voorgevallen, verder heeft laten escaleren door werknemer op 8/9 juli 2019 van de organisatie af te snijden,

zowel intern als extern te communiceren dat werknemer bij Centric zou vertrekken en aansluitend werknemer op non-actief te stellen. Voor die voortijdige actie was geen gerechtvaardigde grond aanwezig. Voor zover werknemer al had ingestemd met vrijstelling van werk, stond het hem onder de gegeven omstandigheden vrij daarop terug te komen. Het verwijt ten aanzien van het stilzwijgen van Centric is naar het oordeel van het hof terecht aan Centric gemaakt. In het gesprek van 4 juli 2019 geeft Centric aan met een beëindigingsvoorstel te zullen komen, maar ondanks het verzoek van werknemer om snel met een dergelijk voorstel te komen, blijft dit voorstel achterwege. Wel neemt Centric de tijd naar buiten te communiceren dat werknemer bij Centric vertrekt. Ook als werknemer het kort geding intrekt omdat Centric ‘niet met het mes op tafel’ wil onderhandelen, blijft een voorstel uit. Werknemer heeft zich om die reden genoodzaakt gezien onderhavige ontbindingsprocedure te starten. De slotsom is dat wat Centric heeft aangevoerd tegen het oordeel van de kantonrechter dat zij ernstig verwijtbaar ten opzichte van werknemer heeft gehandeld, niet opgaat. De conclusie moet dan ook zijn dat Centric werknemer, die zich jarenlang (ruim 23 jaar) en tot dan toe met een vlekkeloos verlopen dienstverband voor Centric had ingezet, zonder pardon, ‘met pek en veren’ en in een mum van tijd, uit de organisatie heeft gezet. Naar het oordeel van het hof levert dat een grove (duidelijke) schending op van de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap, in de gegeven omstandigheden te duiden als ernstig verwijtbaar handelen. Aan werknemer wordt een billijke en transitievergoeding toegekend. Aan het concurrentie- en relatiebeding kunnen geen rechten meer worden ontleend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1238

Zaaknummer: 200.278.907

Rechters: S.R. Mellema, C.J. Frikkee en G.J.J. Heerma-van Voss

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:671cBW, 7:669 BW, 7:611 BW en 7:653 BW