

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever door verstoorde arbeidsrelatie in de hand te werken. Er wordt alsnog een billijke vergoeding toegekend van € 10.816 bruto.

Feiten

Werknemer is in juni 2021 bij Novochem Water Treatment B.V. (hierna: Novochem) in dienst getreden. Novochem is gespecialiseerd in het ontwikkelen, produceren, vermarkten en verkopen van chemische producten in watervoerende systemen. Werknemer is in 2021 gevraagd bij Novochem te solliciteren door zijn toekomstige leidinggevende, de manager general support, die hij van vroeger kende. Hij is vervolgens op 16 juni 2021 bij Novochem in dienst getreden als allround logistiek medewerker. Begin september 2021 is hij 100% arbeidsongeschikt geraakt. De bedrijfsarts heeft in zijn verslag van het spreekuur op 18 november 2021 geconstateerd dat bij werknemer sprake is van beperkingen betreffende persoonlijk functioneren, sociaal functioneren en energetische beperkingen en dat hij op dat moment geen werkzaamheden kon verrichten en dat de ziekmelding mede is ontstaan vanwege door werknemer ervaren werkgerelateerde knelpunten. De relatie tussen partijen is daarna verslechterd. Aan beide kanten zijn advocaten bij het proces betrokken geraakt. Uiteindelijk is mediation opgestart en hebben er in maart en april 2022 twee mediationbijeenkomsten plaatsgevonden. Deze hebben niet tot herstel van de arbeidsrelatie geleid. Novochem is medio juni 2022 een ontbindingsprocedure gestart, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) dan wel de restgrond (h-grond), en subsidiair op grond van de cumulatiegrond (i-grond). De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding per 1 september 2022 ontbonden en Novochem veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding. Werknemer berust in de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de billijke vergoeding, die werknemer heeft verzocht, afgewezen. En daar is werknemer het niet mee eens. Volgens hem heeft Novochem namelijk ernstig verwijtbaar gehandeld. Het hoger beroep draait om de vraag of dat zo is en of werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding van € 43.848 bruto, zoals hij heeft verzocht.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat Novochem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Volgens werknemer vindt de door Novochem veroorzaakte verstoring in de arbeidsrelatie haar oorsprong in de e-mails die zijn leidinggevende hem op 1 en 9 februari 2022 heeft gestuurd. Novochem heeft bewust aangestuurd op en toegewerkt naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Novochem stelt dat de verhoudingen op dat moment door toedoen van werknemer al ernstig

en duurzaam verstoord waren. Novochem heeft daartoe primair aangevoerd dat er vrijwel direct na indiensttreding van werknemer wrijving is ontstaan door zijn wijze van communiceren, zijn houding en zijn gedrag. Naar het oordeel van het hof ligt de kiem van de verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen dan ook in het versturen van de e-mails, terwijl daar op dat moment geen noodzaak of rechtvaardiging voor was. Novochem heeft daarmee de arbeidsrelatie disproportioneel onder druk gezet. Verder acht het hof van belang dat Novochem kort na het versturen van de e-mails direct heeft aangestuurd op een mediationtraject. Als van de kant van werknemer in reactie op dit voorstel de redelijke vraag wordt gesteld naar de (nadere) onderbouwing van de door Novochem gestelde verstoring in de arbeidsrelatie, dreigt Novochem eenvoudigweg met een loonstop. Op 14 april 2022, in aanloop naar het tweede mediationgesprek, heeft Novochem stukken met de mediator gedeeld over socialemediagebruik door werknemers en de mogelijkheid van werkgevers om werknemers op die basis te ontslaan. Novochem maakt een punt van het feit dat werknemer op zijn website een blog bijhoudt en daarbij volgens haar ook (op negatieve wijze) over Novochem en/of zijn collega's schrijft. Nog daargelaten dat Novochem naar het oordeel van het hof onvoldoende concreet heeft gemaakt wanneer en op welke wijze daarin op een voor Novochem of zijn leidinggevende schadelijke manier wordt geschreven en sprake is van overtreding van het personeelsreglement zoals Novochem aanvoert, heeft Novochem werknemer nooit eerder op zijn socialemediagebruik aangesproken. Ook beticht Novochem werknemer er aan de hand van een uittreksel van de Kamer van Koophandel van met andere activiteiten bezig te zijn. Ook de noodzaak en relevantie van het op dat moment opbrengen van dit punt heeft Novochem niet nader onderbouwd. Deze opstelling van Novochem, terwijl het mediationtraject nog liep, getuigt naar het oordeel van het hof dan ook niet van inzet voor en een oprechte bereidheid om te komen tot herstel van de inmiddels verstoorde arbeidsrelatie, maar juist van het verder doen escaleren daarvan. Bij het oordeel ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding betreft het hof dat Novochem een klein bedrijf is waarbij werknemer samenwerkt met slechts een zeer beperkt aantal collega's. Er schattenderwijs van uitgaande dat in dat geval een half jaar na werknemers (hypothetische) herstel ontbinding zou worden gevraagd, zou de arbeidsovereenkomst naar verwachting per 1 juni 2023 zijn ontbonden. In dat geval zou werknemer gelet op de daadwerkelijke ontbindingsdatum van 1 september 2022 nog aanspraak hebben op compensatie van zijn inkomensverlies over negen maanden. Werknemer heeft zijn fictieve inkomensverlies over het eerste jaar begroot op € 10.816 bruto, welke berekening door Novochem niet gemotiveerd is betwist.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:2609

Zaaknummer: 200.317.669

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, D.W.J.M. Kemperink en H.G. Rottier

Advocaten: J.C. Bender en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 9 BW