

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, wat heeft geleid tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Eerder toegekende billijke vergoeding van € 100.000 blijft in stand.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2007 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster, een wereldwijd opererende onderneming in stalen leidingproducten, fittingen en flenzen. Op 24 april 2018 heeft werkgeefster aan werknemer verzocht de geldende voorschriften en regels (zoals die met betrekking tot het uploaden van relevante gegevens en de kledingvoorschriften) in het vervolg na te leven. Op 18 juni 2019 heeft werkgeefster met werknemer gesproken over zijn weigering de leaseauto te gebruiken conform de gewijzigde autoregeling. Op 11 juni 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat hij zich in een e-mailcorrespondentie met een collega en boardmember schofferend zou hebben uitgelaten. Verder resulteerde een incident in maart 2022 tot een officiële schriftelijke waarschuwing aan werknemer. Werknemer heeft na enkele van deze incidenten excuses aangeboden. Op 19 januari 2023 is in een gesprek een vaststellingsovereenkomst aangeboden aan werknemer, waar werknemer niet mee akkoord is gegaan. Op verzoek van de gemachtigde van werknemer is een mediator ingeschakeld. Na 1 gesprek hebben beide partijen aangegeven het bij dat ene moment te laten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 100.000 bruto. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld en stelt onder meer dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen*

Ter beoordeling staat of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond terug te voeren is op ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Het hof is van oordeel dat werkgeefster zich ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gedragen en dat dit ernstig verwijtbaar handelen geleid heeft tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Bij gebrek aan negatieve beoordelingen en voorstellen voor een verbetertraject is begrijpelijk dat werknemer zich in januari 2023 overvallen voelde door mededelingen over een verondersteld gebrek aan vertrouwen en voorstellen om te komen tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarbij blijkt uit de verklaringen dat op 19 januari 2023 de incidenten uit het verleden geen onderwerp van gesprek zijn geweest. Uit het handelen van werkgeefster volgt dat het handelen van werkgeefster ernstig verwijtbaar is dat zij, onaangekondigd en

zonder dat op dat moment een redelijke grond voor beëindiging bestond, enkel aanstuurde op de beëindiging van de reeds 16 jaren durende arbeidsovereenkomst met werknemer door hem te confronteren met een ondertekende vaststellingsovereenkomst om wegens een gepercipieerd gebrek aan wederzijds vertrouwen de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zonder een alternatief kenbaar te maken om zijn houding en gedrag te verbeteren en zonder nazorg voor werknemer. Door deze handelwijze is de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord geraakt.

Billijke vergoeding

Het hof komt, anders dan de kantonrechter, tot het oordeel dat zich ook de mogelijkheid zou hebben kunnen voordoen dat werknemer niet tot zijn pensioendatum bij werkgeefster in dienst was gebleven. De goede en kwade kansen wegend, neemt het hof dan ook tot uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst in het geval waarin werknemer de mogelijkheid had gekregen zijn gedrag te verbeteren vanaf de datum van ontbinding, 1 augustus 2023, nog ongeveer twee jaar had voortgeduurd en, dus, dat deze rond 1 augustus 2025 ten einde zou zijn gekomen. In die periode had werknemer een verbetertraject kunnen doorlopen en had een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevoerd kunnen worden. Alles afwegende komt het hof tot het oordeel dat een billijke vergoeding van € 100.000 bruto, zoals ook door de kantonrechter toegewezen, recht doet aan de omstandigheden van het geval.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:806

Zaaknummer: 200.332.120/01

Rechters: M.T. Nijhuis, M. Verkerk en M.B. Kerkhof

Advocaten: M.J. van Buren en B.K. van de Ven-Meier

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW