

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding ter hoogte van € 400.000 bruto aan werknemer. Werkgever heeft aangestuurd op het vertrek van werknemer zonder rechtsgeldige reden.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 maart 1991 werkzaam bij Veth, laatstelijk in de functie van technisch directeur. In september 2022 heeft Veth aan werknemer medegedeeld dat hij wegens disfunctioneren niet in zijn functie kon aanblijven. Werknemer heeft daarna doorgewerkt tot eind februari 2023. Eind 2022 is werknemer door Veth een functie aangeboden bij Twin Disc. Werknemer heeft die functie geweigerd. Daarna heeft Veth werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Daarmee heeft werknemer niet ingestemd. Veth heeft op 6 februari 2023 ten behoeve van - alleen - werknemer een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen (reorganisatie) ingediend bij het UWV. Op 28 februari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft digitale bestanden (e-mails en andere documenten) van Veth via zijn bedrijfslaptop gekopieerd en opgeslagen op privégegevensdragers. Werknemer heeft sommige van deze bestanden gebruikt voor zijn verweer in de UWV-procedure. Op 24 april 2023 is werknemer door Veth op non-actief gesteld en afgesloten van de bedrijfssystemen en zijn e-mailaccount. Bij brief van 25 april 2023 heeft de bedrijfsarts over de ziekmelding van werknemer aan Veth gerapporteerd dat zowel sprake was van een arbeidsconflict als van verzuim op medische gronden. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om mediation in te zetten om het arbeidsconflict op te lossen, en heeft dit advies herhaald op 4 juli 2023 en 7 augustus 2023. Veth heeft dit advies niet opgevolgd. De gevraagde toestemming voor ontslag heeft het UWV op 6 juni 2023 geweigerd. Veth heeft om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond, zonder toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld. Veth heeft onvoldoende aangevoerd om tot het oordeel te kunnen komen dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld door de bestanden te kopiëren. Werknemer heeft op goede gronden aangevoerd dat voor hem niet kenbaar was dat het niet (meer) toegestaan was om bestanden van Veth te kopiëren. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij tot eind 2021 niet beschikte over een bedrijfslaptop en op de zaak zijn eigen Apple MacBook gebruikte, en dat op deze MacBook al

sinds jaar en dag ook bestanden van Veth stonden. Er kan niet worden vastgesteld dat werknemer het geheimhoudingsbeding in artikel 11 van de arbeidsovereenkomst heeft geschonden omdat niet is gesteld of gebleken dat hij informatie uit de bestanden met derden heeft gedeeld of het voornemen daartoe had, behoudens wat betreft de informatie die hij heeft gebruikt voor zijn verweerschriften van 6 april 2023 en 3 mei 2023 in de UWV-procedure. Het hof kan Veth niet volgen in haar stelling dat werknemer heimelijk zou hebben gehandeld en vervolgens zou hebben getracht om zijn handelen te verhullen, en is van oordeel dat werknemer juist in alle openheid heeft gehandeld door informatie uit de gekopieerde bestanden in de UWV-procedure over te leggen en daarmee zelf duidelijk heeft gemaakt aan Veth dat hij over die informatie beschikte. Omdat tussen partijen inmiddels vaststaat dat de arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam verstoord is dat van Veth in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en herplaatsing niet meer aan de orde is, is de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op de g-grond met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Veth. Veth heeft vanaf september 2022 uitsluitend aangestuurd op het vertrek van werknemer, op basis van onvoldragen ontslaggronden: aanvankelijk disfunctioneren, vervolgens reorganisatie en daarna (ernstig) verwijtbaar handelen. Met werknemer acht het hof het nastreven door Veth van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op onvoldragen ontslaggronden, als gevolg waarvan de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord, in de gegeven omstandigheden, waaronder de positie van werknemer binnen de onderneming en zijn lange en goede staat van dienst, ernstig verwijtbaar. Vast staat bovendien dat Veth haar re-integratieverplichtingen tijdens de ziekte van werknemer niet is nagekomen. Dat in de visie van Veth sprake was van een vertrouwensbreuk, zoals zij heeft betoogd, vormt daarvoor geen rechtvaardiging. Veth moet een billijke vergoeding van € 400.000 bruto aan werknemer betalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1455

Zaaknummer: 200.335.456/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.G.C. Veneman en A.J. Swelheim

Advocaten: L.P. Quist en J.J. Margry

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:683 BW