

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft bij het aanzeggen van het einde van de arbeidsovereenkomst niet ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

Werknemer treedt op 1 november 2021 in dienst bij Signpost in de functie van business development manager, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (12 maanden). De arbeidsovereenkomst wordt op 6 oktober 2022 verlengd voor de duur van 12 maanden. In artikel 5 onder 4 van beide arbeidsovereenkomsten is opgenomen dat werknemer in aanmerking komt voor een bonusregeling en dat de inhoud daarvan nader zal worden overeengekomen. Na 2022 ontstaat er discussie over de verschuldigdheid van een bonus voor werknemer over dat jaar. In het voorjaar van 2023 spreken partijen over een vertrekregeling voor werknemer maar bereiken geen overeenstemming. Op 18 augustus 2023 zegt Signpost werknemer aan dat de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen periode niet zal worden voortgezet en dus van rechtswege eindigt per 31 oktober 2023. Verder schrijft zij dat werknemer de laatste weken niet of nauwelijks op kantoor aanwezig is geweest, dat hij geen terugkoppeling geeft van zijn werkzaamheden en dat hij geen activiteiten in het CRM-systeem registreert. Daarom gaat Signpost ervan uit dat werknemer verlof opneemt. Voor zover het verlofsaldo niet voldoende is, stelt zij hem vrij van werk. Tot slot vermeldt zij dat de zakelijke mail en toegang tot de systemen per 18 augustus 2023 wordt stopgezet en schrijft zij over de bonus. Bij e-mailbericht van 21 augustus 2023 verzoekt werknemer onder meer om zijn e-mailtoegang te herstellen. In een e-mailbericht van 1 september 2023 herhaalt hij dit verzoek en maakt hij Signpost een aantal verwijten. Werknemer verzoekt om uitbetaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werknemer zijn stelling dat Signpost hem het werken systematisch onmogelijk heeft gemaakt, tegenover de ontkenning van Signpost, onvoldoende heeft onderbouwd. Het hof constateert dat al snel na de verlenging van het eerste jaarcontract van de zijde van werknemer onvrede is ontstaan. Het hof heeft werknemer tijdens de zitting gevraagd wanneer de door hem ervaren tegenwerking is begonnen. Werknemer heeft daarop geantwoord dat dat was toen zijn deal met FinitIT vorm begon te krijgen. Dat was eind 2022. Het hof begrijpt dat werknemer zelf vond dat hij werd tegengewerkt, maar in het dossier zijn daarvoor onvoldoende aanwijzingen. Het lijkt erop dat werknemer zijn onvrede over zijn werkgever, behalve in deze mail aan X, onvoldoende heeft aangekaart bij (het management van) Signpost. Daarnaar gevraagd tijdens de zitting bij het hof heeft Signpost verklaard dat zij

hierover (los van de discussie over de bonus) niets wist. Werknemer verklaarde dat hij het bij zijn leidinggevende heeft aangekaart, maar dat blijkt niet uit de overgelegde verklaring van de leidinggevende. Werknemer dacht een patroon in de handelwijze van Signpost te ontdekken en werd wantrouwend. Het had op zijn weg gelegen de zaken waar hij tegen aan liep rechtstreeks bespreekbaar te maken, zodat Signpost de gelegenheid had daarop te reageren. In plaats daarvan is hij bij zijn collega's gaan informeren om bevestiging van dat patroon te krijgen. Dat was al in het begin van de looptijd van de tweede arbeidsovereenkomst. Het hof kan, ook met inachtneming van de enkele overgelegde verklaringen van vertrokken medewerkers, dit gestelde patroon van bewuste tegenwerking door Signpost niet ontdekken. Datzelfde geldt voor de stelling van werknemer dat Signpost hem van zijn netwerk heeft beroofd. Die stelling heeft hij namelijk niet geconcretiseerd. Intussen speelde er begin 2023 ook de discussie over de bonus. Daarvoor is een aparte procedure aangekondigd. Het is voorstelbaar dat dit alles zijn weerslag had op de arbeidsrelatie en dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk was. In een gesprek in het voorjaar 2023 hebben partijen (naar werknemer niet betwist op zijn verzoek) een regeling over eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst verkend, maar zij zijn (vooral vanwege discussie over verschuldigde bonussen) daar niet uit gekomen. Het is in die omstandigheden dat Signpost in augustus 2023 het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft aangezegd tegen 1 november 2023. Dat is, gezien de tussen partijen gerezen problemen, een begrijpelijk besluit. De werkgever heeft een grote vrijheid om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Werknemer kan worden toegegeven dat Signpost bij de uitvoering van dit besluit niet zorgvuldig te werk is gegaan door hem vakantiedagen te laten opnemen, maar dat is later hersteld. Die handelwijze (evenals het afsluiten van het netwerk) heeft in elk geval niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst geleid, maar betreft de uitvoering van het beëindigingsbesluit zodat dat ook om die reden geen ernstig verwijtbaar handelen in de zin van de wet kan opleveren. Het hof wijst het verzoek tot betaling van de billijke vergoeding af.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:17

Zaaknummer: 200.343.292

Rechters: A.E.F. Hillen, G.A. Diebels en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: C.J. van der Have en E.P. Keuvelaar

Wetsartikelen: