

RECHTSPRAAK

werknemer/O3b Networks Management Services B.V.

Tax Director neemt onnodig een scherpe, confronterende houding jegens collega's en ondergeschikten aan en wordt op non-actief gesteld. Afwijzing vordering tot wedertewerkstelling vanwege onwerkbaar situatie.

Werknemer is op 4 juli 2011 in dienst getreden bij O3b. Laatstelijk vervult hij de functie van Tax Director. Kort na indiensttreding heeft werknemer ruzie gekregen met collega A. Die ruzie is door bemiddeling van de HR-director bijgelegd. Op 18 juli 2013 heeft collega en direct ondergeschikte B een klacht over werknemer ingediend vanwege seksuele intimidatie. Op die grond heeft zij uiteindelijk de arbeidsovereenkomst met O3b opgezegd. O3b heeft onderzoek ingesteld naar deze klacht en de tegenklacht van werknemer. Uitkomst van het onderzoek was dat beiden naar hun eigen gedrag/uitingen moesten kijken. B is dus niet volledig in het gelijk gesteld. In het onderzoek naar de klacht van B is op 6 augustus 2013 aan werknemer meegedeeld dat ook twee andere vrouwelijke collega's, C en D, over beweerdelijk seksueel getint gedrag van hem hebben geklaagd. Werknemer heeft in november 2013 tegen deze collega's tegenklachten ingediend, en op 23 augustus 2014 opnieuw tegen C. Werknemer heeft al deze tegenklachten ingetrokken toen hem duidelijk werd dat genoemde collega's geen formele klacht tegen hem hadden ingediend. In augustus 2013 is de eerder voor O3b als interim-tax manager werkzame mevrouw E, in dienst getreden bij O3b. Zij werd daarbij direct ondergeschikt aan werknemer. De aan haar toegekende beloning was naar het oordeel van werknemer te hoog in vergelijking met zijn eigen salaris. Dit heeft tot ernstige spanningen geleid in de relatie tussen werknemer en E. Dit heeft geleid tot een klacht van E over werknemer. O3b heeft werknemer op 30 september 2014 op non-actief gesteld. O3b heeft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend bij de Belgische rechter in de woonplaats van werknemer, zijnde Brussel. Op het moment van het wijzen van onderhavig arrest is de uitkomst van die procedure niet bekend. De kantonrechter heeft de door werknemer gevorderde wedertewerkstelling afgewezen. In hoger beroep richten de grieven van werknemer zich tegen dit oordeel.

Het hof is met O3b van oordeel dat wedertewerkstelling op dit moment tot een onwerkbaar situatie zal leiden. De door O3b geschetste feitelijke gang van zaken is door werknemer onvoldoende gemotiveerd weersproken. Daaruit blijkt – samengevat – dat werknemer onnodig een scherpe, confronterende houding jegens collega's en ondergeschikten aanneemt

die tot uitdrukking komt in gedrag dat met regelmaat leidt tot ernstige irritaties en – in een aantal gevallen – tot angst bij deze collega's en ondergeschikten. Dat de verklaringen van enkele collega's van werknemer vals, aangedikt of opgelegd zijn acht het hof niet aannemelijk. De verklaringen maken een authentieke indruk en sluiten inhoudelijk aan op de onvoldoende weersproken door O3b geschetste feitelijke gang van zaken. Voor zover werknemer stelt dat overspannenheid zijn gedrag verklaart en dat de situatie thans zo is veranderd dat voor herhaling/voortzetting van dat gedrag niet hoeft te worden gevreesd, is dat niet aannemelijk gemaakt. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. Of werknemer dan wel O3b verwijtbaar heeft gehandeld met betrekking tot het ontstaan van de onwerkbaar situatie en/of de redengeving voor de non-activiteit, doet – anders dan werknemer kennelijk meent – aan die onwerkbaar situatie niet af. Het voorgaande neemt overigens niet weg dat aannemelijk is dat óók overspannenheid van werknemer een – in dit geding niet goed vast te stellen – rol heeft gespeeld. O3b heeft onvoldoende gemotiveerd weersproken dat werknemer er langdurig excessieve werktijden op na heeft gehouden, waarin hij onder grote druk veel werk heeft moeten verrichten, en dat O3b daarmee bekend was. Het hof verwerpt de suggestie van O3b dat die werkinzet – gezien de functie van tax director – volledig de verantwoordelijkheid van werknemer is. O3b heeft hier als goed werkgever een eigen verantwoordelijkheid. Dit is van belang te onderkennen, omdat het hof in onderhavig geding een ordemaatregel ex nunc heeft getroffen. Het is thans aan partijen om zich op grond van artikel 7:658a BW en/of artikel 7:611 BW serieus in te spannen om, zo lang de arbeidsovereenkomst voortduurt, de werkhervatting van werknemer – zo redelijkerwijs nog mogelijk – na te streven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-06-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:1275

Zaaknummer: 200.163.303-01

Rechters: R.S. van Coevorden, A.M. Voorwinden en G.J.J. Heerma-van Voss

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en A.A. Camonier

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658a BW