

RECHTSPRAAK

werkneemster/Advocatenkantoor X

Onnodig beschadigende privémails in UWV-procedure brengen leidt tot ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke vergoeding aan de hand van ‘alle omstandigheden van het geval’ leidt tot € 10.000.

(Hoger beroep van AR 2015-0860.) Werkneemster is op 1 juli 2006 in dienst getreden als (parttime) secretaresse. Werkgeefster heeft bij het UWV toestemming verzocht voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Deze toestemming heeft het UWV geweigerd. Het UWV heeft overwogen dat is afgeweken van het afspiegelingsbeginsel en dat de daarvoor aangedragen argumenten (verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren of gebrek aan loyaliteit) daarvoor geen gegronde redenen zijn. Thans verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding van € 27.702,65 bruto (C=2). Werkneemster voert het volgende aan. Werkgeefster is in de door haar geëntameerde ontslagprocedure op grond van bedrijfseconomische omstandigheden veel te ver gegaan bij haar bejegening richting werkneemster. Het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster dat aan de kern van dit verzoek ligt, is gelegen in de wijze waarop werkgeefster zich gedurende dit proces heeft opgesteld. In het bijzonder wijst werkneemster op de onnodige inbreng van privémails waaruit een buitenechtelijke relatie zou blijken in de UWV-procedure. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgever wel een verwijt valt te maken, maar dat van ernstige verwijtbaarheid geen sprake is. Er is wel sprake van een onherstelbare arbeidsverhouding, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Het hoger beroep richt zich op de afwijzing tot het toewijzen van een billijke vergoeding.

Het hof oordeelt als volgt.

Werkneemster heeft eind december 2012/begin januari 2013 op haar zakelijke e-mailadres bij werkgever vier e-mails ontvangen die zijn verzonden door de persoon met wie zij destijds een relatie had. Deze seksueel getinte e-mails zijn zeer persoonlijk, expliciet en (volgens werkgever zelfs) pornografisch. Het gaat uitsluitend om ontvangen e-mails. Er is niet gesteld of gebleken dat werkneemster zelf dergelijke e-mails heeft gestuurd. Tijdens de procedure bij het UWV heeft betrokkene van de werkgever zich gewend tot de advocaat van werkneemster en hem een uitdraai van deze e-mails overhandigd. Volgens werkneemster kondigde hij daarbij aan deze e-mails in te zullen brengen in de procedure bij het UWV om te motiveren waarom werkgever wenste af te wijken van het afspiegelingsbeginsel, tenzij werkneemster zich alsnog bereid zou verklaren het voorstel van werkgever te aanvaarden. Het hof is van oordeel dat werkgever hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De betreffende e-mails

zijn van enkele jaren geleden en werkgever, die deze e-mails ook toen al kende, heeft daar destijds geen consequenties aan verbonden jegens werkneemster, noch heeft zij werkneemster daar rechtstreeks op aangesproken. Ten tijde van de UWV-procedure was de affaire al lang geëindigd. Werkgever heeft tijdens de procedure bij het UWV aldus geprobeerd werkneemster alsnog op oneigenlijke gronden tot een regeling te bewegen door haar met de hiervoor genoemde e-mails te confronteren en haar in het vooruitzicht te stellen deze e-mails openbaar te maken. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat aan werkneemster, naast de transitievergoeding waar zij ingevolge artikel 7:673 lid 1 aanhef en onderdeel b onder 2° BW recht op heeft, een billijke vergoeding dient te worden toegekend.

Billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat bij het bepalen van de hoogte van een billijke vergoeding alle omstandigheden van het geval moeten meewegen. In dit geval acht het hof de volgende omstandigheden van belang. Werkneemster is 47 jaar oud. Zij is ruim negen jaar bij werkgever in dienst geweest. De samenwerking werd in de e-mail van 13 mei 2015 nog als 'loyaal' aangemerkt. Door het oprakelen van de e-mails en het openbaar maken daarvan, werd werkneemster ten onrechte weer geconfronteerd met deze e-mails. De impact van de handelwijze van werkgever op werkneemster werkte zodanig verstorend op de arbeidsrelatie dat aan ontbinding daarvan niet kon worden ontkomen, waarmee werkgever een door hem gewenste situatie heeft gecreëerd waar hij geen recht op had als gekeken wordt naar de UWV-beslissing. Werkneemster heeft in de afgelopen periode geen WW-uitkering ontvangen, terwijl zij nog geen inkomsten genereerde uit de lunchroom die zij is gestart en waarmee zij naar verwachting voorlopig ook nog geen inkomen kan genereren. Indien de arbeidsovereenkomst niet per 1 november 2015 was ontbonden ten gevolge van het handelen van werkgever, had werkneemster naar verwachting door kunnen blijven werken bij werkgever tot 1 januari 2017. Werkgever heeft aangegeven ongeveer per die datum te zullen stoppen met zijn praktijk, hetgeen het hof gelet op de leeftijd van de werkgever niet onaannemelijk voorkomt. Werkneemster loopt derhalve een groot aantal maanden salaris mis. Anderzijds zal werkneemster na deze beschikking naar verwachting alsnog aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering (mits zij zich beschikbaar stelt voor arbeid). Gelet op al deze omstandigheden en de mate waarin werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, stelt het hof de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 10.000.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-02-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:320

Zaaknummer: 200.178.623/01

Rechters: M. van Ham, W.H.B. den Hartog Jager en P.P.M. Rousseau

Advocaten: N. Mauer en M. Ambags

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:683 BW