

RECHTSPRAAK

werknemer/notariskantoor X

Zonnekoninggedrag werknemer leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen, wel een e-grond. Geen additionele billijke vergoeding wegens vermeende schending WGBH/CZ door onvoldoende aandacht voor autisme werknemer. Geen schending goed werkgeverschap.

Werknemer (geboren 1962) is sinds 1987 in dienst van notariskantoor X als notarisklerk. Op 15 juni 2015 is werknemer op non-actief gesteld. Het notariskantoor heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer. Werknemer zou zich als een 'zonnekoning' gedragen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat de transitievergoeding (€ 50.233 bruto) verschuldigd blijft. Evenmin is sprake van een billijke vergoeding of een additionele vergoeding op grond van artikel 7:611 BW. Werknemer verzoekt in hoger beroep een vergoeding op grond van het goed werkgeverschap ad € 47.904. Het notariskantoor verzoekt in hoger beroep te oordelen dat de transitievergoeding alsnog niet is verschuldigd.

Het hof oordeelt als volgt. Het gaat in dit geval om verwijten die gekwalificeerd kunnen worden als disfunctioneren dat ofwel is te wijten aan onkunde, ofwel aan onwil of moedwil en in dat laatste geval een verwijtbaar handelen oplevert in de zin van de 'e-grond' (van art. 7:669 lid 3 BW). Zelfs als de hier aan de orde zijnde verwijten het gevolg zijn van onwil of moedwil, dan acht het hof die verwijten niet zodanig ernstig dat deze op één lijn kunnen worden gesteld met de genoemde voorbeelden in de parlementaire geschiedenis (diefstal, in strijd met de interne regels geld lenen uit de bedrijfskas, niet naleven van controlevoorschriften bij ziekte, stelselmatig te laat komen en manipuleren van bedrijfsgegevens). Het zonder medeweten van notaris X een procedure starten op diens naam, is in beginsel wel ernstig verwijtbaar. In casu kan het notariskantoor dit evenwel niet bewijzen.

Werknemer stelt dat het notariskantoor onvoldoende rekening heeft gehouden met zijn autistische aandoening en daardoor in strijd heeft gehandeld met de WGBH/CZ. Het notariskantoor heeft ingebracht dat zij meermaals met werknemer en diens begeleider heeft gesproken over zijn autistische stoornis. Ook heeft het notariskantoor diverse stappen ondernomen - ook reeds voordat de diagnose Asperger was gesteld - om werknemer te ondersteunen en hem structuur te bieden. Genoemd zijn (onweersproken): het toekennen van een andere werkplek, het bieden van (wekelijkse) hulp en begeleiding door een andere notarisklerk bij de planning van de werkzaamheden, het opruimen van de dossiers en het

ordenen van de werkplek van werknemer en (tot 2013) het bieden van hulp en begeleiding door de pr-functionaris van het notariskantoor. Dat deze maatregelen niet het beoogde effect hebben gehad doet aan de inspanningen van het notariskantoor niet af. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat het hof er niet van uit kan gaan dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van het notariskantoor als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW.

Volgens het notariskantoor is het niet mogelijk om naast een transitievergoeding, ook nog een vergoeding ex artikel 7:611 BW toe te kennen, omdat in de wet al de mogelijkheid is opgenomen om een billijke vergoeding toe te kennen. Het hof laat in het midden of dat mogelijk is. Het hof acht een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW in dit geval sowieso niet toewijsbaar om de navolgende redenen. Aan zijn verzoek tot het toekennen van een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW legt werknemer eveneens ten grondslag dat het notariskantoor geen, althans ruim onvoldoende rekening heeft gehouden met zijn autistische stoornis. Daarnaast stelt werknemer dat hij een baan is misgelopen doordat het notariskantoor slecht over hem heeft gesproken richting zijn potentiële nieuwe werkgever, althans door aan te geven dat zij er pertinent op tegen is dat hij bij de nieuwe werkgever in dienst treedt. Het hof overweegt daarover dat de nieuwe werkgever het ICT-beheer van onder meer het notariskantoor verzorgt. Dat het notariskantoor aan deze nieuwe werkgever heeft gevraagd om werknemer niet op hun kantoor te zetten, betekent nog niet dat het notariskantoor de grenzen van het goed werkgeverschap heeft overschreden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-04-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:1538

Zaaknummer: 200.182.330/01

Rechters: J.W. van Rijkom, M. van Ham en P.P.M. Rousseau

Advocaten: M.E.V. Boersma en H.J. Rosens

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW