

RECHTSPRAAK

NNIP Personeel B.V./werknemer

Naar buitenland uitgezonden werknemer heeft ‘gross misconduct’ zoals vastgelegd in een International Assignment Agreement begaan en handelt daardoor, naar Nederlands recht, ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij NNIP Personeel B.V. (hierna: NNIP), dat onderdeel is van de NN Groep N.V., een internationaal opererende verzekeraar en vermogensbeheerder met vestigingen in ten minste achttien landen, waaronder Singapore. In verband met de uitzending van werknemer naar Singapore hebben partijen op 19 augustus 2015 een ‘International Assignment Agreement’ (hierna: IAA) gesloten. Op grond van deze overeenkomst is werknemer akkoord gegaan met de Gedragscode 2017 van de NN Group om belangenconflicten en fraude te voorkomen. Zo is werknemer gehouden te voorkomen in situaties terecht te komen die zouden (kunnen) leiden tot een belangenverstrengeling. Ook bepaalt de IAA dat strikte naleving van deze gedragscode voorop staat en overtreding daarvan – in welke mate dan ook – niet wordt geaccepteerd. NNIP vordert thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond). Aan dit verzoek legt hij ten grondslag dat werknemer de IAA heeft overtreden door zijn appartement in Singapore, dat door NNIP werd gehuurd maar van waaruit hij is verhuisd, aan een familielid ter beschikking te stellen. Nu werknemer heeft nagelaten het appartement niet aan NNIP c.q. de verhuurder ter beschikking te stellen, is de arbeidsrelatie tussen partijen volgens NNIP ernstig verstoord geraakt. Werknemer verzoekt primair afwijzing van de verzochte ontbinding en subsidiair toekenning van een transitievergoeding ad € 66.210,06 bruto en een billijke vergoeding ad 170.000 SGD. Daarnaast vordert werknemer een verklaring voor recht dat de IAA ten onrechte is beëindigd.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de IAA geen zelfstandige arbeidsovereenkomst is, nu deze overeenkomst reeds aangeeft dat deze voornamelijk van toepassing is op de ‘Assignment’ (oftewel: de plaats van de tewerkstelling). Daarnaast bepaalt het eerste artikel van de IAA dat deze de bestaande arbeidsovereenkomst aanvult en wijzigt, waarbij voor het overige de arbeidsarbeidsovereenkomst onverkort van kracht blijft. Naar het oordeel van de kantonrechter impliceert het voorgaande dan ook dat beëindiging van de IAA niet zonder meer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met zich brengt.

Beëindiging IAA en ontbinding e-grond

Werknemer voert aan dat NNIP bij de beëindiging van de IAA heeft nagelaten de opzegtermijn van drie maanden in acht te nemen. NNIP stelt daarentegen dat hij de IAA onmiddellijk mocht opzeggen, omdat het gedrag van werknemer 'gross misconduct' als bedoeld in artikel 14 van de IAA impliceert. De kantonrechter oordeelt als volgt. Gross misconduct is een begrip uit Angelsaksisch recht en vertaalt zich niet (een-op-een) naar een Nederlands rechtsbegrip. Het rechtsbegrip dat het meest overeenkomt met dit Angelsaksische begrip is volgens de kantonrechter 'ernstig verwijtbaar handelen'. Naar het oordeel van de kantonrechter is hiervan sprake. Hierbij is het volgende van belang: werknemer heeft een familielid toegelaten tot zijn appartement, terwijl NNIP hiervan de doorlopende (huur)kosten betaalde. Daarnaast heeft werknemer vooraf geen toestemming aan NNIP c.q. de verhuurder gevraagd en, na ontdekking, de afgifte van de sleutel van het appartement vertraagd. Dit leidt tot het oordeel dat werknemer in zijn functie – waarbij het juist tot zijn taak behoorde risicobewustzijn binnen de organisatie te bevorderen en toe te zien op naleving van de gedragscode – door vermenging van zakelijke belangen en privébelangen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit brengt dan ook met zich dat NNIP de IAA terecht met onmiddellijke ingang heeft opgezegd, zodat de gevorderde verklaring voor recht wordt afgewezen. Met het oordeel dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is reeds voldaan aan de door de e-grond gestelde voorwaarde dat van verwijtbaar handelen sprake dient te zijn. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst dan ook in combinatie met het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onderdeel b BW.

Tijdstip ontbinding

De kantonrechter bepaalt voorts dat de arbeidsovereenkomst per 28 februari 2018 eindigt, zodat werknemer tot die datum recht heeft op doorbetaling van loon. Gelet op de bijzondere omstandigheden van het geval wijst de kantonrechter de loondoorbetalingsverplichting slechts toe voor zover het de Nederlandse looncomponenten betreft. Redengevend hiervoor is dat uit een brief van NNIP blijkt dat de IAA met werknemer reeds per 18 september 2017 (onmiddellijk) is beëindigd. Als gevolg van deze beëindiging is werknemer teruggevallen op zijn Nederlandse arbeidsovereenkomst, die voor de duur van de IAA 'bevroren' is geweest maar als gevolg van beëindiging herleefde. Omdat de kantonrechter niet beschikt over de meest recente salarisgegevens, wordt de loondoorbetalingsverplichting in abstracto – en dus vanaf 1 november 2017 tot en met 28 februari 2018 – toegewezen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Nu eerder is geoordeeld dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, oordeelt de kantonrechter dat NNIP geen transitievergoeding is verschuldigd. De billijke vergoeding is evenmin toewijsbaar, omdat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van NNIP niet is komen vast te staan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:1506

Zaaknummer: 6496719 RP VERZ 17-50644

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: A.R. van Ooijen-Blokzijl en D.G. van der Mark

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 1 onderdeel b BW, 671b lid 2 BW, 671b lid 8 onderdeel a BW, 7:672 BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW en 7:673 lid 9 onderdeel a BW