

RECHTSPRAAK

Goudprijs B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek afgewezen en loonvordering toegewezen. Werknemer mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij bij arbeidsongeschiktheid recht had op 100% loondoorbetaling, omdat werkgever tijdens eerdere ziekteperiodes wel 100% had doorbetaald.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2011 in dienst getreden bij Goudprijs in de functie van vestigingsmanager. Goudprijs heeft in 2016 Hoffman Bedrijfsrecherche opdracht gegeven onderzoek te verrichten naar aanleiding van een datalek. Uit dit onderzoek is gebleken dat een van haar medewerkers een bestand met daarin een kostenoverzicht per vestiging van alle goudwisselkantoren naar het privé-e-mailadres van werknemer heeft verzonden. Goudprijs heeft werknemer een officiële waarschuwing gegeven, nu onder meer van werknemer verwacht had mogen worden dat hij hier melding van had gemaakt. Werknemer is sinds 4 augustus 2017 arbeidsongeschikt. Op 26 oktober 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen Goudprijs en werknemer. Goudprijs heeft gedurende dit gesprek een tweede en een derde officiële waarschuwing (voor het zich op een onfatsoenlijke manier uitlaten jegens zijn collega's en het niet volgen van de regels wat betreft het waardetransport van een Micropakket) uitgereikt en zij heeft aan hem een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de dienstbetrekking voorgelegd. Het verzoek van Goudprijs strekt onder meer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond en subsidiair op de g- en h-grond. Werknemer vordert onder meer een immateriële schadevergoeding van € 2.500 netto en achterstallig loon.

Oordeel

e-grond

Los van het feit dat een medewerker in het algemeen niet bedacht hoeft te zijn op de ontvangst van bedrijfsinformatie op zijn privé-e-mail, is niet gebleken dat werknemer eerder op de hoogte was van de inhoud van de e-mail of dat hij op enigerlei wijze zelf betrokken is bij het datalek. Er is geen sprake van een integriteitsschending die een officiële waarschuwing rechtvaardigt. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat binnen Goudprijs sprake is van een zeer directieve bedrijfsvoering waarbij weinig tegenspraak wordt geaccepteerd en waarbij sterk wordt gehecht aan loyaliteit en volgzzaamheid van haar ondergeschikte medewerkers. Dat medewerkers zich in een dergelijke bedrijfscultuur tot

elkaar wenden en onderling (stevige) kritiek uiten, is daarom een te verwachten gevolg. Wel acht de kantonrechter de uitlatingen die tijdens Skypegesprekken zijn gedaan, zoals 'Senior komt nog € 25,00 brengen en nog een beetje gordelroos erbij' onfatsoenlijk en ongepast en geen juiste manier om feedback naar een werkgever te uiten. Vast staat dat werknemer aan de gesprekken heeft deelgenomen en hij had zich, voor zover hij de uitlatingen zelf niet zou hebben gedaan, daarvan ten minste moeten distantiëren. De kantonrechter is alles overwegende van oordeel dat de door Goudprijs aan werknemer gemaakte verwijten niet zodanig ernstig zijn dat daarmee sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer als grond voor ontbinding.

g-grond en h-grond

Het duurzaamheids criterium brengt met zich dat wanneer sprake is van een verstoorde relatie partijen ten minste constructieve en reële pogingen moeten hebben gedaan om te onderzoeken of de verstoorde relatie nog herstelbaar is. Het laatste gesprek van partijen op 26 oktober 2017 is geen dergelijke constructieve poging, omdat Goudprijs tijdens dit gesprek werknemer twee officiële waarschuwingen en een beëindigingsvoorstel heeft overhandigd, nota bene terwijl werknemer nog volledig arbeidsongeschikt was. Dat Goudprijs herhaaldelijk blijft benadrukken dat zij het vertrouwen in werknemer heeft verloren, terwijl zij simpelweg heeft geweigerd om in te gaan op het aanbod van werknemer om met elkaar in gesprek te gaan en om mediation te beproeven, acht de kantonrechter voor een werkgever geen correcte wijze van reageren. Als gevolg van de handelwijze van Goudprijs kan thans niet beoordeeld worden of de verhouding tussen partijen nog hersteld kan worden en onvoldoende gebleken is dat sprake is van een *duurzame* verstoring, in die zin dat van Goudprijs niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Gelet op het voorgaande luidt de conclusie dat geen sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter begrijpt het standpunt van Goudprijs aldus dat de redenen die zij heeft aangevoerd ter onderbouwing van de h-grond ook gelegen zijn in de verstoorde arbeidsverhouding. Daarvoor is de h-grond niet bedoeld, zodat het verzoek op de h-grond eveneens niet toewijsbaar is.

Tegenverzoeken

Dat Goudprijs in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap en daarmee zodanig tekortgeschoten is in de nakoming van de verplichtingen die als werkgever op haar rusten dat zij schadeplichtig is geworden, is onvoldoende gebleken. Het verzoek tot toekenning van een immateriële schadevergoeding zal dan ook worden afgewezen. Goudprijs heeft ter zitting erkend dat zij gewoonlijk het volledige loon tijdens ziekte aan al haar werknemers doorbetaalt, maar dat zij het loon van werknemer vanaf de maand november 2017 eenzijdig heeft teruggebracht naar 70%, omdat werknemer volgens haar langer ziek was dan gebruikelijk. De kantonrechter stelt vast dat werknemer gedurende eerdere ziekteperiodes wel 100% van het loon doorbetaald heeft gekregen, terwijl daar kennelijk geen verplichting voor Goudprijs aan ten grondslag lag. Op grond hiervan mocht werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij bij arbeidsongeschiktheid recht had op volledige loondoorbetaling. Het gevorderde achterstallige loon is dan ook toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:2137

Zaaknummer: 6565691 VZ VERZ 18-129

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: L.A. Jansen en M. van Nimwegen

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:611 BW, 7:625 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:670 BW en 7:671b BW