

RECHTSPRAAK

werknemer/TomTom Telematics Sales B.V.

Geen ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever weigert mediation. Ontbindingsverzoek wordt afgewezen en werknemer ontvangt een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 7 november 2011 in dienst van TomTom, laatstelijk in de functie van Senior Customer Support Representative. Op 7 januari 2016 zijn partijen een overeenkomst, genaamd assignment agreement, met elkaar aangegaan, uit hoofde waarvan werknemer met ingang van 1 februari 2016 voor de duur van twee jaar naar TomTom Inc. in de Verenigde Staten zou worden uitgezonden. Op 27 september 2016 is werknemer teruggegaan naar Europa, voor een vakantie, heeft hij aansluitend thuis gewerkt en heeft hij daarna, zoals was afgesproken, nogmaals vakantie genomen. Hoewel partijen hadden afgesproken dat werknemer 24 oktober 2016 weer terug in de Verenigde Staten zou zijn, verbleef hij op dat moment nog in Nederland. Op 31 oktober 2016 hebben werknemer en zijn leidinggevende Y telefonisch contact met elkaar gehad. In dit telefoongesprek gaf werknemer – kort weergegeven – aan dat hij twijfelde over terugkeer naar de Verenigde Staten, vanwege privéomstandigheden. Op 13 december 2016 hebben X en werknemer elkaar over de ontstane situatie gesproken. In de e-mail van 15 december 2016 heeft X het gesprek bevestigd en daarin aangegeven dat er twee vacatures binnen Customer Support, beide schaal 11, beschikbaar zijn en dat TomTom bereid is om een van de vacatures te wijzigen in schaal 12. Daarbij maakt TomTom aanspraak op terugbetaling van (een deel van) de kosten die zij heeft gemaakt in verband met de assignment. In zijn e-mail van 23 december 2016 heeft werknemer medegedeeld dat hij graag voor TomTom wil blijven werken maar dat hij het voorstel van TomTom niet acceptabel vindt. Werkgever heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen en/of nalaten, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op grond van andere omstandigheden. Bij beschikking van 9 mei 2017 heeft de kantonrechter geoordeeld dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Tussen X en werknemer bestond een duurzaam verschil van inzicht over de hoogte van het

loon na terugkeer van werknemer in Nederland en over de vraag of TomTom gerechtigd was een deel van de one-off settling in allowance van USD 5.000 en de housing allowance van USD 10.000 terug te vorderen van werknemer en zo ja, tot welk bedrag. Dat er een verschil van inzicht bestond tussen X en werknemer betekent niet dat de verhouding tussen werknemer en TomTom ernstig en duurzaam was verstoord. Door werknemer is verklaard – hetgeen niet door TomTom is betwist – dat het contact met de meeste van zijn collega's en leidinggevendenden goed was en nog steeds is. Het verschil van inzicht betrof vooral een financiële kwestie. Daarbij was het meningsverschil niet diepgaand en hield dit geen verband met de manier waarop werknemer uitvoering gaf aan zijn werkzaamheden. TomTom is, nadat werknemer had kenbaar gemaakt niet meer te willen terugkeren naar de Verenigde Staten, in de onderhandelingen met werknemer blijven vasthouden aan de terugvordering van een deel van de one-off settling in allowance van USD 5.000 en de housing allowance van USD 10.000. Niet gebleken is dat omtrent de terugvordering van deze vergoedingen voorafgaand aan het sluiten van de assignment agreement afspraken zijn gemaakt. Doordat TomTom heeft vastgehouden aan de terugbetaling van in ieder geval een deel van voornoemde kosten en deze terugbetaling vervolgens telkens heeft gekoppeld aan het aanbod van een andere functie, heeft zij zelf een bijdrage geleverd aan het ontstaan van de impasse. TomTom heeft die koppeling nadien weliswaar ontkend, maar uit de schriftelijke voorstellen die zij werknemer heeft gedaan volgt dat TomTom destijds een en ander gekoppeld aan werknemer heeft voorgelegd. TomTom had de ontstane impasse mogelijk kunnen doorbreken door werknemer een onvoorwaardelijk en definitief aanbod voor een andere functie te doen dan wel hem de daarbij behorende werkzaamheden op te dragen, waarna zij consequenties had kunnen verbinden aan een eventuele weigering van werknemer om die werkzaamheden te verrichten. Nu TomTom dat niet heeft gedaan, is het gebleven bij een verschil van inzicht in de onderhandelingen, hetgeen in de omstandigheden van dit geval onvoldoende is om te concluderen tot een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dat brengt mee dat er naar het oordeel van het hof geen sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van TomTom in redelijkheid niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Een en ander betekent dat het hof alsnog de overige gronden dient te beoordelen die TomTom in eerste aanleg heeft aangevoerd. TomTom heeft naast de verstoorde arbeidsverhouding nog twee andere gronden voor ontbinding aangevoerd. Op grond van hetgeen hiervoor reeds is overwogen, is het hof van oordeel dat werknemer zich niet dusdanig onredelijk en onwelwillend heeft opgesteld in de onderhandelingen met TomTom dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Ook ziet het hof geen aanleiding voor een ontbinding op grond van overige omstandigheden (de h-grond). TomTom heeft hiervoor onvoldoende gronden aangevoerd. Derhalve komt het hof tot het oordeel dat zich geen grond voor ontbinding voordeed. Werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van € 7.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1026

Zaaknummer: 200.220.790/01

Rechters: H.T. van der Meer, R.J.F. Thiessen en F.J. Verbeek

Advocaten: A.M. den Hollander en M.P. Dickhoff

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub e BW