

RECHTSPRAAK

WWZ

Verwijtbaar handelen werknemer is, in tegenstelling tot oordeel kantonrechter, niet ernstig verwijtbaar. Ontbinding met opzegtermijn én transitievergoeding, in plaats van ontbinding met onmiddellijke ingang.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2001 bij (een rechtsvoorgangster van) Roto Frank in dienst getreden. Op 17 december 2015 is Roto Frank een samenwerkingsovereenkomst aangegaan met Plaza Projects BV, een vennootschap waarvan A. directeur was. Omdat ook A. enige nachten per week in een hotel in de buurt van het bedrijf van Roto Frank overnachtte, heeft deze begin januari 2016 voorgesteld dat hij een woning in de buurt van het bedrijf van Roto Frank zou huren waar medewerkers van Roto Frank (waaronder werknemer) tegen een door Roto Frank te betalen vergoeding zouden kunnen logeren. Roto Frank heeft A. en werknemer uitdrukkelijk medegedeeld dat zij niet aan een dergelijke constructie wilde meewerken. In juli 2016 heeft Roto Frank de samenwerking met Plaza Projects en A. beëindigd. Bij e-mail van 30 augustus 2016 heeft X. ,onder verwijzing naar de e-mail van 29 juli 2016 van Y. , werknemer gewezen op zijn geheimhoudingsplicht. Roto Frank is in januari 2017 geconfronteerd met een door werknemer getekende brief van Roto Frank aan A. gedateerd 5 januari 2016, waarvan de tekst letterlijk overeenkomt met het tweede gedeelte van een e-mail van werknemer aan A. van 4 oktober 2016. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 10 november 2017 (dus zonder rekening te houden met een opzegtermijn) ontbonden op de primair daartoe aangevoerde grond (verwijtbaar handelen) en voor recht verklaard dat Roto Frank geen transitievergoeding verschuldigd is omdat het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt.

Oordeel

Roto Frank heeft als primaire ontbindingsgrond aangevoerd verwijtbaar handelen van werknemer. Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht op die grond ontbonden. Werknemer kan verweten worden dat hij (in ieder geval) op 4 oktober 2016 via zijn privé-e-mailaccount zakelijk contact met A. heeft gehad door hem op die datum een e-mail te sturen, waarin hij suggesties deed voor de tekst van de schriftelijke bevestiging van afspraken die werknemer eerder in 2016 namens Roto Frank met A. /Plaza Projects had gemaakt (met betrekking tot een huurgarantie en de opslag van zaken van Plaza Projects). In zoverre falen de grieven. Vervolgens komt de vraag aan de orde of werknemer,

zoals de kantonrechter heeft overwogen, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zodat aan hem geen transitievergoeding toekomt. Werknemer had, zoals uit het vooroverwogene volgt, – bekend met de inhoud van de e-mail van Y. van 8 januari 2016 – het maken van afspraken over een door Roto Frank te verstrekken huurgarantie en – gezien de e-mailwisseling van 29 juli 2016 en 30 augustus 2016 – het versturen van de e-mail van 4 oktober 2016 en de daarop volgende geantedateerde brief van 5 januari 2016 zonder Roto Frank ervan in kennis te stellen dat A. contact met hem had opgenomen, achterwege moeten laten. Niet aannemelijk is evenwel geworden dat werknemer, die naar gesteld noch gebleken is een geldelijk gewin had bij de gewraakte afspraken, bij zijn handelswijze kwade bedoelingen had of Roto Frank opzettelijk heeft benadeeld. Anders dan de kantonrechter heeft overwogen, verwijt Roto Frank werknemer ten onrechte dat hij het onmogelijk heeft gemaakt de toedracht van de brief van 5 januari 2016 te onderzoeken omdat hij aanvankelijk heeft geweigerd zijn zakelijke laptop in te leveren. Het vorenstaande brengt mee dat aan werknemer een transitievergoeding toekomt. De grieven slagen derhalve voor zover werknemer erover klaagt dat de kantonrechter zijn voornoemde gedragingen ernstig verwijtbaar achtte. Nu er, zoals uit het vooroverwogene volgt, geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte met onmiddellijke ingang ontbonden. Anders dan de kantonrechter heeft overwogen was er immers geen sprake van de situatie als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW. Het hof zal daarom bepalen dat 1 januari 2018 de ontbindingsdatum is. Gesteld noch gebleken is dat de werknemer verweten gedragingen het gevolg zijn van handelen of nalaten van Roto Frank, laat staan van ernstig verwijtbaar handelen. Het verzoek een billijke vergoeding toe te kennen is dus niet toewijsbaar. Dit alles leidt tot de slotsom dat het hoger beroep deels slaagt en deels faalt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1660

Zaaknummer: 200.232.958/01

Rechters: D. Kingma, A.M.A. Verscheure en M.L.D. Akkaya

Advocaten: C.J. Verhage en P.J.M. Gerritse

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW, 7:673 lid 1 BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 7:683 lid 3 BW