

RECHTSPRAAK

ICT Media B.V./werknemer

Werknemer zou zich negatief hebben uitgelaten over werkgeefster en geaasd hebben op haar overname. Werknemer stuurt bedrijfsinformatie naar zijn compagnon, met wie werkgeefster de samenwerking reeds had beëindigd. Ontbinding op de g-grond, maar toekenning van billijke vergoeding van € 22.500 omdat werkgeefster van de gang van zaken een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

Feiten

Werknemer treedt op 15 februari 2018 als Senior Business Manager voor bepaalde tijd van een jaar in dienst bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Op 15 april 2018 ontslaat werkgeefster per 15 mei 2018 X, die op zzp-basis als Chief Operational Officer in dienst was. Kort daarna vindt een gesprek plaats tussen werkgeefster en werknemer. In dit gesprek geeft werkgeefster te kennen dat sales-resultaten uitblijven, werknemer gebrek aan transparantie vertoont en zich negatief uit zou laten over werkgeefster tegenover klanten. Werkgeefster benadrukt dat sprake is van een officiële waarschuwing, die bij herhaling kan leiden tot zwaardere sancties. Werknemer reageert per e-mail dat deze 'motie van wantrouwen' hard aankomt. Enkele dagen later wordt werknemer geschorst omdat hij zich wederom negatief over werkgeefster zou hebben uitgelaten en omdat hij financieel gevoelige informatie had opgevraagd (een zogenoemd 'credit report') en doorgestuurd naar X. Werkgeefster dient een ontbindingsverzoek in.

Oordeel

Ernstig verstoorde arbeidsrelatie

Werknemer erkent dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie en dat herplaatsing niet zinvol is. De kantonrechter ontbindt daarom op de g-grond. Vervolgens dient de vraag beantwoord te worden of een van beide partijen een ernstig verwijt kan worden gemaakt. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster wel en werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster heeft werknemer ondeugdelijk en zonder dat daartoe een redelijke grond bestond geschorst en het vervolgens op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst laten aankomen. Vast staat dat voor de indiensttreding van werknemer is besproken dat X en hij op termijn in werkgeefster zouden gaan participeren. Waarom werkgeefster na een aantal maanden reeds afscheid heeft genomen van X is niet gebleken. Duidelijk is wel dat sprake was van een grote mate van teleurstelling aan de kant van werkgeefster. Nog geen week later vindt

het eerste kritische gesprek met werknemer plaats. Tijdens het gesprek heeft werkgeefster behoorlijke kritiek geuit, die deels ongegrond was en deels niet was geconcretiseerd. Na een paar weken kan een werknemer die verantwoordelijk is voor de sales nog niet op tegenvallende resultaten worden aangesproken, temeer nu werknemer tevoren heeft aangegeven dat het een jaar zou duren voordat de nieuwe sales zou zijn ingericht en dat het een kwestie van geduld zou zijn. Verder waren de niet onderbouwde aantijgingen over gedane negatieve uitlatingen ook moeilijk te plaatsen voor werknemer. Dat hij dus teleurgesteld was na het gesprek, is invoelbaar. Waar het in deze zaak echt mis is gegaan, is de schorsing waartoe werkgeefster welgeteld vier dagen later is overgegaan. Kernargument daarover was het sturen van het credit report naar X. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer op dit punt wel enig – maar geen ernstig – verwijt valt te maken. De enige verklaring die werknemer hierover heeft gegeven is dat hij zijn huiswerk aan het doen was omdat hij op termijn met X in de onderneming zou gaan deelnemen. De houding van werknemer ter zake getuigt van weinig professionaliteit. Niet alleen was het wat voorbarig om zo kort na de aanvang van zijn dienstverband de financiën onder de loep te nemen, er bestond ook geen aanleiding om dit achter de rug van de directie om te doen. Anderzijds was het incident op zichzelf genomen geen reden voor schorsing.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kent werknemer een billijke vergoeding toe van drie maanden salaris, hetgeen afgerond neerkomt op € 22.500. Daartoe overweegt zij dat werknemer niet in aanmerking komt voor een transitievergoeding. Ook betreft de kantonrechter bij haar oordeel dat er een tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, de door werknemer zelf bepleite goede staat van dienst in de ICT-wereld, de huidige arbeidsmarkt die vrij gunstig is voor banen op ICT-gebied, de jonge leeftijd van werknemer en de omstandigheid dat hij vanaf mei 2018 geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht, terwijl hij zelf heeft aangegeven niet meer terug te willen. Daarnaast houdt de kantonrechter bij de vaststelling van deze vergoeding rekening met het feit dat werkgeefster een ernstig verwijt kan worden gemaakt van de verstoring van de arbeidsrelatie, maar dat werknemer ook enig verwijt treft.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:5648

Zaaknummer: 6955847

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: J.C. van Haarlem en B.W.G. Orth

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW