

RECHTSPRAAK

werknemer/CGI Nederland B.V.

CGI heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer prematuur te ontslaan en de gemaakte afspraken niet na te komen. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij CGI. Zijn laatstverdiende salaris bedraagt € 7.745 bruto per maand. Twee keer per jaar wordt werknemer beoordeeld, hetgeen wordt vastgelegd in ePMS (een elektronisch systeem). Werknemer heeft tot 2016 altijd voldoende beoordelingen gehad. In 2016 kreeg werknemer een onvoldoende beoordeling. Tussen partijen is een discussie ontstaan en werknemer heeft verzocht om een kopie van zijn beoordeling uit 2015. Werknemer heeft vervolgens een 'case' geopend, omdat hij van mening was dat er gegevens uit de beoordeling van 2015 waren verwijderd. Op 12 december 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. De oproep van de bedrijfsarts voor een tweede afspraak op 5 januari 2017 heeft werknemer niet tijdig bereikt en hij is niet verschenen op de afspraak. CGI heeft werknemer vervolgens een officiële brief gestuurd met een waarschuwing dat zij het loon zou opschorten. Op 5 januari 2017 heeft werknemer een herseninfarct gehad. Op 19 januari 2017 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer arbeidsongeschikt was en dat hij na controle aangepast werk kon oppakken. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de officiële brief van 5 januari 2017, eist rectificatie en heeft aangegeven dat hij geen contact wil met de vertegenwoordigers van OUC-1 tot de 'case' is opgelost. Tijdens een gesprek met CGI is toegezegd aan werknemer dat CGI alle data en input uit de beoordelingsformulieren naast elkaar zou leggen en zou controleren. Uit het onderzoek blijkt dat op 8 december 2016 óf iets in de tekst is gewijzigd, óf dat iemand op 'opslaan/indienen' heeft geklikt. In het vervolggesprek wordt afgesproken dat werknemer input levert zodat de beoordeling over 2015 wordt herzien. Werknemer heeft voor de halfjaarlijkse beoordeling van 2017 tevens een onvoldoende gekregen. Werknemer heeft hier bezwaar tegen gemaakt, hetgeen gegrond is verklaard door de bezwarencommissie. Tussen partijen vindt vervolgens een gesprek plaats, waarin wordt besproken dat de onvoldoende beoordeling over 2016 en 2017 wordt aangepast. Op 1 september 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin werknemer ontslag wordt aangezegd en aan hem wordt medegedeeld dat CGI afspraken wil maken om tot een beëindiging te komen. (De advocaat van) werknemer heeft tegen het ontslag geprotesteerd. Werknemer is per 22 september 2017 op non-actief gesteld. In eerste aanleg heeft CGI ontbinding verzocht bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 september 2018 ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, en daarbij vastgesteld dat werknemer aanspraak maakt op

de transitievergoeding. De door werknemer verzochte billijke vergoeding (en overige verzoeken) worden afgewezen. Werknemer komt op tegen dit oordeel en betoogt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van CGI en de door hem verzochte billijke vergoeding en overige vergoedingen ten onrechte zijn afgewezen.

Oordeel

Het gaat er in hoger beroep om of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CGI. Niet ter discussie staat dat werknemer tot 2016 altijd voldoende beoordelingen heeft gekregen. Er zijn twee ontwikkelingen geweest die het verloop van de gebeurtenissen tussen partijen hebben bepaald, te weten (1) de ziekmelding van werknemer en (2) de vermoedens van werknemer betreffende de manipulatie van het ePMS. Vast staat dat werknemer niet is verschenen op de afspraak met de bedrijfsarts op 5 januari 2017. Het hof oordeelt dat CGI weliswaar niet op de hoogte was van het herseninfarct van werknemer op diezelfde datum, maar dat zij te snel naar een officiële brief onder dreiging van een loonsanctie heeft gegrepen. Het onderzoek dat daarnaast heeft plaatsgevonden naar de wijzigingen in de beoordelingen van werknemer acht het hof te summier, zeker nu alleen de reviewing manager wijzigingen hierin kan aanbrengen. Vervolgens heeft CGI, nadat tussen partijen overeenstemming is bereikt over de wijzigingen in de beoordelingen, het ontslag aangezegd. CGI heeft zich daarbij niet aan de afspraak gehouden om werknemer per 1 oktober 2017 'billable' in te zetten. CGI heeft werknemer daarmee de kans ontnomen om declarabel werk te doen en juist de problemen uit het verleden ten grondslag gelegd aan haar ontslagbesluit. Het hof acht het besluit tot ontslag dan ook prematuur. Werknemer is vervolgens zonder enige aankondiging op non-actief gesteld. In het geheel van omstandigheden is het hof van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CGI. De verwijtbaarheid ligt vooral in de handelwijze omtrent het ontslag in strijd met de gemaakte afspraken en de daarop volgende op non-actiefstelling.

Billijke vergoeding

Het hof kent een billijke vergoeding toe en kent daarbij gewicht toe aan de volgende omstandigheden: (1) werknemer heeft zelf ook bijdragen aan het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding, (2) werknemer lijdt door de ontbinding inkomens- en pensioenschade. Hierbij acht het hof de kans dat werknemer nog een (vaste) baan vindt van vergelijkbaar salarisoniveau klein. Het is echter onzeker of het dienstverband zou hebben voortgeduurd tot de pensioengerechtigde leeftijd. Er bestaat een reële mogelijkheid dat de arbeidsovereenkomst op enige termijn toch tot een einde zou zijn gekomen; (3) werknemer heeft een transitievergoeding ontvangen van € 100.680. Het hof oordeelt dat een billijke vergoeding van € 400.000 recht doet aan de omstandigheden van het geval. De beschikking van de kantonrechter wordt vernietigd voor zover deze ziet op het afwijzen van de billijke vergoeding en het hof veroordeelt CGI tot betaling van een billijke vergoeding van € 400.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:11264

Zaaknummer: 200.244.956

Rechters: A.E.F. Hillen, S.C.P. Giesen en G.H. Bunt

Advocaten: E.L. Pasma, E.C. van Fenema en A.E. Wallast

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:66g lid 3 onder g BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:671c lid 2 sub a BW