

RECHTSPRAAK

werkneemster/Slim Energiebeheer B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst door ernstig verstoorde verhouding wegens wantrouwen werkneemster door affectieve relatie die zij had. Toekenning billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen werkgever door ongerechtvaardigd wantrouwen en schorsing werkneemster.

Feiten

Werkneemster is in 2014 in dienst getreden bij de zustersvennootschap van Slim Energiebeheer B.V. (hierna: 'Slim'). Het dienstverband is in 2016 als opvolgend werkgever voortgezet door Slim. Slim behoorde tot 19 juli 2017 voor 50 procent toe aan de besloten vennootschap Extraa Beheer B.V. Extraa Beheer behoorde voor 100 procent in eigendom aan de heer B. Plander Holding B.V. (hierna Plander) heeft op 19 juli 2017 de aandelen in Slim gekocht, waaronder de aandelen gehouden door Extraa Beheer B.V. Op 8 augustus 2017 heeft de heer C, toenmalig directeur, gesproken met werkneemster over de affectieve relatie die werkneemster toen (nog) had met B. Werkneemster is vanaf 14 augustus 2017 geschorst. Werkneemster wordt verweten dat zij heeft gezwegen over haar relatie met B. Op 17 oktober 2017 heeft Slim de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, welk verzoek op 8 januari 2018 is ingetrokken. Slim heeft de kantonrechter bij verzoekschrift van 9 oktober 2019 opnieuw verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In de eindbeschikking van 10 juli 2018 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding met ingang van 1 augustus 2018, onder toekenning aan werkneemster van onder meer een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 6.937,50 bruto en € 5.000 netto aan immateriële schade. Tegen dit oordeel keren partijen zich in hoger beroep.

Oordeel

De arbeidsverhouding tussen partijen is na de overname van de aandelen in Slim door Plander onder druk komen te staan door de affectieve relatie die toen (nog) bestond tussen werkneemster en B, tegen de achtergrond van het geschil dat tussen Plander en B was gerezen. Slim is werkneemster daardoor gaan wantrouwen en is gaan vrezen dat B via werkneemster de beschikking zou kunnen krijgen over vertrouwelijke (bedrijfs)gegevens. Vanuit dat wantrouwen heeft Slim werkneemster geschorst en heeft zij het eerste ontbindingsverzoek ingediend. Die acties hebben de arbeidsverhouding tussen partijen op

scherp gezet. Slim heeft haar wantrouwen en verdenking jegens werkneemster niet kunnen onderbouwen met gegevens die dat objectief staven. Daarmee bestond zowel voor de eerste schorsing als het eerste ontbindingsverzoek onvoldoende basis en ligt het in de risicosfeer van Slim dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Een ernstig verwijt treft Slim daarvan echter nog niet. Het aanhoudende wantrouwen en de voortdurende verdenking en de daaruit (schijnbaar) voortvloeiende onwil om werkneemster na de intrekking van het eerste ontbindingsverzoek weer haar eigen werkzaamheden te laten hervatten, heeft tot een verdere verdieping van het arbeidsconflict geleid, welke Slim toegerekend kan worden. Voor verdenking en wantrouwen bestond objectief gezien namelijk (nog steeds) onvoldoende grond. Dat maakt die verdere escalatie verwijtbaar aan Slim, zij het nog niet in een mate die als 'ernstig verwijtbaar' kwalificeert. Nadat werkneemster haar werkzaamheden vanaf 10 april 2018 weer is gaan hervatten, had Slim werkneemster een reële kans moeten geven om de draad weer op te pakken. Die reële kans heeft Slim werkneemster echter niet geboden, omdat werkneemster na een week opnieuw geschorst is. De gronden die Slim daar in haar schriftelijke schorsingsmededeling voor heeft aangedragen acht het hof volstrekt ontoereikend voor het rechtvaardigen van een dergelijke ingrijpende maatregel. Slim heeft daarmee een onomkeerbaar verstoord arbeidsverhouding geschapen. De tweede, eveneens ongerechtvaardigde schorsing is ernstig verwijtbaar. Daarmee moet de ontbinding moet worden aangemerkt als het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Slim. Werkneemster komt een billijke vergoeding toe. Het hof schat in dat zonder de in het geding zijnde ontbinding de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar zou hebben voortgeduurd. Alle andere omstandigheden van het geval in aanmerking nemend, waaronder de duur van de arbeidsovereenkomst, de uit de ontbinding voortvloeiende aanspraken voor werkneemster op een (WW-)uitkering en een transitievergoeding, en het verwijt dat Slim treft ten aanzien van de verstoring van de arbeidsrelatie, is het hof van oordeel dat een billijke vergoeding van € 20.000 passend is. Het hof ziet geen aanleiding om de in de billijke vergoeding begrepen compensatie voor het immateriële nadeel dat werkneemster heeft geleden door het ernstig verwijtbaar handelen van Slim uit te drukken in een afzonderlijk bedrag. De billijke vergoeding moet ook als een totaalbedrag worden gezien, waarin alle omstandigheden zijn verdisconteerd, en waarvan de hoogte zich verder moeilijk nauwkeurig(er) laat motiveren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:1915

Zaaknummer: 200.247.449/01

Rechters: O.E. Mulder, H. Manuel en M. Willemse

Advocaten: B.A. Smits en A.C.G. Reezigt

Wetsartikelen: 7:671b BW