

RECHTSPRAAK

SAVA-Assen B.V./werknemer

***Ontslag op staande voet in eerste aanleg terecht vernietigd.
Ontbinding wegens ernstig verstoorde verhouding houdt stand.
Toekenning billijke vergoeding door ernstig verwijtbaar handelen
werkgever die bedrijf wilde beëindigen zonder op de juiste wijze de
arbeidsovereenkomst te beëindigen.***

Feiten

Werknemer is in 2016 in dienst getreden bij het uitzendbureau Sava-Assen B.V. (hierna: 'Sava-Assen'), laatstelijk als senior accountmanager tegen een salaris van € 4.583,70 bruto. Op 23 mei 2018 heeft werknemer een formele waarschuwing gekregen van B en is hij op non-actief gesteld. Per aangetekende brief van 24 mei 2018 heeft Sava-Assen werknemer op staande voet ontslagen. Snel Uitzendbureau heeft omstreeks 21 mei 2018 activiteiten van Sava-Assen overgenomen. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en Sava-Assen te veroordelen hem weer te werk te stellen. De kantonrechter heeft het ontslag vernietigd. Sava-Assen is veroordeeld tot loondoorbetaling vanaf 21 mei 2018 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. De wedertewerkstelling is afgewezen. Op verzoek van Sava-Assen is de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond per 1 januari 2019. De kantonrechter heeft geen ernstige verwijtbaarheid van werknemer aangenomen, maar wel van Sava-Assen en Sava-Assen veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 3.575,28 bruto en tot betaling van een billijke vergoeding van € 2.500 bruto. Tegen dit oordeel keert Sava-Assen zich in hoger beroep.

Oordeel

De redenen voor het ontslag op staande voet zijn dat werknemer na zijn op non-actiefstelling niet binnen de gestelde tijd de mobiele telefoon heeft ingeleverd en de benodigde inlogcodes heeft verstrekt. Daar komt bij dat werknemer heeft gedreigd de server uit de lucht te halen. Ook al heeft een werkgever zich het recht voorbehouden om ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen onmiddellijk te mogen opeisen, dat betekent nog niet dat het redelijk is dat daartoe meteen wordt overgegaan zodra een werknemer op non-actief wordt gesteld. Een werkgever behoort een werknemer voldoende gelegenheid te geven persoonlijke berichten of bestanden te verwijderen. Van voldoende gelegenheid daarvoor is geen sprake geweest. Met betrekking tot de inlogcodes is het aan werknemer gemaakte verwijt niet helder, omdat het

door Sava-Assen onvoldoende concreet is onderbouwd. Het beweerde dreigement om het systeem uit de lucht te halen is door werknemer in een andere context geplaatst. Het ontslag op staande voet is terecht vernietigd. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden op de grond. De verhoudingen tussen partijen waren normaal tot begin 2018. Op 18 mei 2018 heeft werknemer zich kennelijk genoodzaakt gezien om heimelijk een gesprek met B op te nemen over zijn toekomst binnen de onderneming. Dat geeft al aan dat het onderling vertrouwen toen al niet meer aanwezig was. De niet weersproken weergave van dat gesprek maakt een ronduit vijandige indruk. Tegen de achtergrond van de nu bekende feiten is sprake van een intimiderende werkgever die in strijd met de waarheid tegen zijn werknemer zegt dat deze anderhalve maand later werkloos op straat staat met toestemming van het UWV. Indien de onderneming Sava-Assen nog actief zou zijn, was voorstelbaar geweest dat het ontbindingsverzoek van werkgeefster zou zijn afgewezen ondanks het voorgaande, omdat B onvoldoende zou hebben gedaan om de door zijn optreden verslechterde verhoudingen te verbeteren. In de situatie ten tijde van de beslissing van de kantonrechter was die herkansing echter niet meer mogelijk. Het hof kan dan ook billijken dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Werknemer heeft in deze kwestie niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer komt een billijke vergoeding toe wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding wordt rekening gehouden met de bijzonder slechte financiële situatie waarin Sava-Assen verkeert. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 5.000 bruto: een hoger bedrag dan de kantonrechter heeft opgelegd, maar een aanmerkelijk lager bedrag dan waarom werknemer heeft verzocht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:2492

Zaaknummer: 200.251.094/01

Rechters: W.A. Zondag, M.E.L. Fikkers en W.P.M. ter Berg

Advocaten: L. Laken-Steehouwer en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:672 BW, 7:677 BW en 7:678 BW