

RECHTSPRAAK

werknemer/Anadolubank Nederland N.V.

Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat zijn arbeidsovereenkomst wel zou worden verlengd als hij geen klacht tegen zijn leidinggevende zou hebben ingediend. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 20 juni 2016 in dienst getreden bij Anadolubank voor de duur van één jaar. Vervolgens is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van acht maanden, en geëindigd op 20 februari 2018. In een gesprek op 10 november 2017 is namens Anadolubank aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet meer zou worden verlengd. Werknemer heeft per brief van 13 november 2017 een klacht ingediend tegen zijn leidinggevende. Anadolubank heeft medegedeeld een intern onderzoek te starten naar de klacht. Op 19 december 2017 heeft Anadolubank aangegeven dat uit het onderzoek is gekomen dat zijn leidinggevende hem in het openbaar op een onacceptabele en onprofessionele wijze heeft aangesproken op zijn werkzaamheden, hetgeen een schending is van hun beleid. Werknemer heeft een billijke vergoeding verzocht van € 150.000 bruto en een bedrag van € 50.000 netto als immateriële schadevergoeding. Werknemer heeft hieraan ten grondslag gelegd dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Anadolubank omdat de aanleiding voor de desbetreffende beslissing de klacht was die werknemer tegen zijn leidinggevende had ingediend. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer heeft niet onderbouwd dat hij reeds op 25 oktober 2017 melding heeft gemaakt van de klacht. Werknemer komt op tegen deze beslissing.

Oordeel

Voor toepassing van artikel 7:673 lid 9 aanhef en sub b BW dient een causaal verband te bestaan tussen de ernstige verwijtbaarheid enerzijds en het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst anderzijds. Aannemelijk moet zijn dat zonder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever de arbeidsovereenkomst die van rechtswege zou eindigen, wél zou zijn voortgezet. In casu kan niet worden vastgesteld dat werknemer op een eerder moment dan 13 november 2017 heeft geklaagd over zijn leidinggevende. De overgelegde WhatsApp-correspondentie tussen werknemer en zijn collega bevestigen niet dat werknemer

daadwerkelijk heeft geklaagd op 25 oktober 2017. Anadolubank heeft daarnaast onweersproken aangevoerd dat de leidinggevende van werknemer kritiek had op zijn functioneren. Niet aannemelijk is geworden dat Anadolubank zonder de klacht van werknemer op zijn leidinggevende aanleiding had gezien de arbeidsovereenkomst met hem wel te verlengen. Het hof komt daarom tot het oordeel dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Anadolubank zodat toekenning van een billijke vergoeding niet aan de orde is. Voor zover werknemer bedoeld heeft om aan zijn verzoeken tevens schending van een zorgplicht dan wel goed werkgeverschap door Anadolubank ten grondslag te leggen, concludeert het hof dat daarvan niet is gebleken. De klacht is voortvarend en serieus opgepakt. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:2821

Zaaknummer: 200.245.567/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, M.L.D. Akkaya en F.J. Verbeek

Advocaten: J. Jaab en S.G.E. van Ruitenbeek

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW en 7:611 BW