

RECHTSPRAAK

ICT Media B.V./werknemer

Breekpunt in de arbeidsrelatie was e-mail van werknemer waarin hij aangaf beschuldigingen van werkgever als volledige daad van wantrouwen te ervaren. Schorsing, of daarvoor voldoende grond was of niet, levert geen ernstig verwijtbaar gedrag werkgever op. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 15 februari 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar in dienst getreden bij ICT Media B.V. (hierna: ICT) als Senior Business Manager. Op 23 april 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de directie (X en Y) waarbij uitblijvende sales resultaten, het gebrek aan transparantie bij werknemer en negatieve uitlatingen van werknemer over de directie tegenover klanten zijn besproken. Werknemer heeft X in een e-mail geschreven dat dit leugens zijn en dat de ‘motie van wantrouwen’ heel hard aankomt. Op 27 april heeft X werknemer per e-mail een gespreksverslag gestuurd en een officiële waarschuwing gegeven. Diezelfde dag is werknemer geschorst, omdat hij kortgezegd een operationeel risico was geworden. Werknemer heeft zich bij e-mail van 27 april beschikbaar voor werk verklaard en aangegeven dat hij zich niet herkent in de beschuldigingen, maar wel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Bij brief van 29 april 2018 heeft werknemer ICT onder meer geschreven dat sprake is van een onrechtmatige schorsing en heeft hij aangegeven dat hij graag ziet dat partijen op respectvolle wijze met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen over de beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van ICT ontbonden en aan werknemer een billijke vergoeding toegewezen van € 22.500. ICT is van deze beschikking in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat het handelen van ICT niet als ernstig verwijtbaar is aan te merken. Daar waar de kantonrechter overwoog dat de reactie van werknemer invoelbaar was, maar te ver ging, doch dat de oorzaak van de verstoring van de arbeidsrelatie bestond uit de schorsing waartoe ICT op 27 april 2018 overging, oordeelt het hof dat 23 april 2018 het breekpunt in de arbeidsrelatie tussen partijen is geweest. Dat blijkt allereerst uit de reactie van werknemer. Hij heeft immers geschreven dat hij de

gebeurtenissen van die dag als een ‘*volledige daad van wantrouwen*’ ervoer en dat hij geen respons meer wilde. Toen werknemer het bericht ontving dat hij geschorst was, schreef hij een uur later een uitgebreid bericht dat er wat hem betreft een duurzaam verstoorde relatie was ontstaan. Daarmee staat naar het oordeel van het hof voldoende vast dat de duurzame verstooring van de arbeidsrelatie op 23 april 2018 al een feit was. De jegens werknemer geuite kritiek was ook niet helemaal onterecht. ICT kon zijn beschuldiging dat werknemer zich tegenover derden negatief over het bedrijf uitliet op 23 april 2018 nog niet hard maken, maar nadien verkreeg ICT wel informatie die voor dit standpunt enige onderbouwing vormt. Dat ICT werknemer confronteerde met de kritiek op hem kan ICT niet kwalijk worden genomen. Of er objectief gezien werkelijk voldoende grond was om de ingrijpende maatregel van schorsing op te leggen kan naar het oordeel van het hof in het midden blijven, nu het opleggen van die schorsing, gelet op genoemde omstandigheden, in ieder geval niet als ernstig verwijtbaar gedrag zijdens ICT valt aan te merken. Voor het toekennen van een billijke vergoeding aan werknemer was dus geen grond. De conclusie is dat de beschikking waarvan beroep zal worden vernietigd voor zover aan werknemer ten laste van ICT een billijke vergoeding is toegekend van € 22.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:3976

Zaaknummer: 200.248.035/01

Rechters: G.C. Boot, D. Kingma en M.L.D. Akkaya

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

Wetsartikelen: 7:671b BW