

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde verhouding. Het handelen van werkgever is ernstig verwijtbaar vanwege ongefundeerde verwijten en het doorzoeken van de e-mailbox van werknemer zonder toestemming. Billijke vergoeding van € 38.653,38 toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2010 in dienst van werkgeefster en is in zijn functie verantwoordelijk voor enerzijds het aansturen van personeel en anderzijds voor relatiebeheer en het goed laten verlopen van de aangenomen opdrachten. Vanwege spanningen tussen een bestuurder en werknemer zijn in 2017 diverse gesprekken gevoerd. In 2019 heeft een coachingtraject ten behoeve van het hele team plaatsgevonden. Op 10 januari 2020 heeft werknemer de bestuurder gebeld over een conflict met zijn ondergeschikte medewerkers. Op verzoek van werknemer heeft de bestuurder vervolgens een vergadering belegd met alle medewerkers van werkgeefster, maar hij heeft werknemer daarbij niet uitgenodigd. Deze vergadering was op 15 januari 2020 en uit het verslag dat daarvan is opgemaakt volgt dat vooral is besproken hoe ieders verstandhouding met werknemer op de werkvloer is. Op enig moment daarna is opdracht gegeven om de e-mailberichten van werknemer op zijn werkaccount te onderzoeken. Op 27 januari 2020 heeft de bestuurder werknemer vervolgens medegedeeld dat werkgeefster het dienstverband wilde beëindigen. Werknemer heeft de aangeboden minnelijke regeling niet geaccepteerd en is vervolgens bij brief van 10 februari 2020 officieel op non-actief gesteld. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op de d-, e-, g- en/of i-grond.

Oordeel

Uit het debat volgt dat partijen van mening verschillen over hoe werknemer in het algemeen uitvoering heeft gegeven en dient te geven aan zijn werkzaamheden. Uit het verslag van de vergadering en de verklaringen van opdrachtgevers blijkt dat het niet gaat om een eenmalig buitensporig incident maar om de werkhouding van werknemer. Het had dan op de weg van werkgeefster gelegen, als goed werkgever, om na de vergadering van 15 januari 2020 hoor en wederhoor toe te passen en een gesprek met werknemer te voeren over hetgeen de werknemers in de vergadering hebben gezegd. Nu werkgeefster dit niet heeft gedaan, kan de input van de vergadering van 15 januari 2020 en een enkele verklaring van een externe opdrachtgever niet tot de conclusie leiden dat het gedrag van werknemer zo onhoudbaar en onverbeterlijk is dat hij ongeschikt is voor de functie, dan wel dat werknemer zo verwijtbaar

heeft gehandeld dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst van werkgeefster niet geveerd kan worden. Daarbij geldt dat onbetwist is gebleven dat werknemer hierover nimmer eerder is aangesproken, een functioneringsgesprek met hem is gevoerd of anderszins een verbetertraject met werknemer is aangegaan in de afgelopen tien jaar dat de arbeidsovereenkomst duurt. Verder zijn geen van de op basis van de opgediepte e-mails gemaakte verwijten door werkgeefster komen vast te staan. Werknemer communiceert, in ieder geval in zijn e-mails, wellicht op een wat ruwe toon en niet altijd even diplomatiek, maar uit de berichten van andere medewerkers van werkgeefster valt op te maken dat deze toon niet ongebruikelijk is binnen de heersende bedrijfscultuur. Voor zover het personeel dan wel de klanten van werkgeefster daarmee problemen hadden, had werkgeefster werknemer daarop moeten wijzen. Dat dat is gebeurd is gesteld noch gebleken. Derhalve kan niet worden vastgesteld dat werknemer niet goed functioneert dan wel dat hij verwijtbaar heeft gehandeld. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een van deze gronden is dan ook niet gerechtvaardigd. Wel moet op basis van de stukken en de houding van partijen ter zitting worden vastgesteld dat de arbeidsrelatie inmiddels ernstig is verstoord, op grond waarvan de ontbinding wordt toegewezen. Hoewel de verhouding tussen werknemer en bestuurder al stroef liep, is deze nog verslechterd door de handelswijze van werkgeefster na de vergadering van 15 januari 2020. Zij heeft immers zonder hoor en wederhoor toe te passen en zonder voorafgaande aankondiging of toestemming de gehele e-mailbox t/m 2016 laten doorzoeken. De verstoring is werkgeefster gelet op het voorgaande aan te rekenen en zelfs ernstig te verwijten, nog los van de omstandigheid dat zij werknemer met het gesprek van 27 januari 2020 moet hebben overvallen en zij hem vervolgens zonder plausibele reden op non-actief heeft gesteld. Het gevolg hiervan is dat werkgeefster naast de transitievergoeding een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd is. Een bedrag van € 38.653,38 bruto aan billijke vergoeding is daarom, gezien de omstandigheden, eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3452

Zaaknummer: 8341553 EA VERZ 20-142

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: E. Doornbos en C.A.B. Zeevenhooven

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW