

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft van meet af aan op ramkoers gelegen en door zijn handelwijze ervoor gezorgd dat er geen weg terug meer was en een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

Werknemer is op 15 januari 2002 bij (de rechtsvoorganger van) Centric in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van managing director. Op 17 juli 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin bestuurder namens Centric te kennen heeft gegeven dat werknemer in verband met het ontbreken van draagvlak in het team en tekortschieten in de aansturing, per direct was vrijgesteld van werk met behoud van loon en dat zou worden aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd. Op 26 augustus 2019 heeft er opnieuw een gesprek plaatsgevonden, waarin aan werknemer gebrek aan arbeidsmoraal en inzet alsmede diefstal van werktijd is verweten. De op non-actiefstelling is gehandhaafd. Nadat werknemer een kort geding had aangespannen tot wedertewerkstelling, hebben partijen gecorrespondeerd over wedertewerkstelling, waarbij werknemer is verzocht om op 10 oktober 2019 op de vestiging Gouda te verschijnen om een businessplan op te stellen. Op 9 oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat de verwachting was dat werknemer eind oktober weer hersteld zou zijn. Tijdens een zitting van een collega heeft zich een incident tussen werknemer en de vertegenwoordiger van Centric voorgedaan. Volgens Centric heeft werknemer de vertegenwoordiger uitgescholden en geïntimideerd en geprobeerd hem een kopstoot te geven. Werknemer heeft dit betwist en gesteld dat hij door de vertegenwoordiger is bedreigd. Centric heeft bij brief d.d. 28 oktober 2019 een officiële waarschuwing aan werknemer gestuurd. Op 28 oktober 2019 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer moest worden toegelaten tot zijn werkzaamheden. De op non-actiefstelling is opgeheven. Tussen partijen is gecorrespondeerd over de inhoud en de plaats van de werkzaamheden, maar dat heeft niet tot overeenstemming geleid. Bij brief d.d. 12 november 2019 heeft Centric een tweede officiële waarschuwing aan werknemer gestuurd, omdat hij ongeoorloofd afwezig zou zijn. Werknemer heeft het werk niet meer hervat en op 14 november 2019 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat Centric ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Centric komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt evenals de kantonrechter dat Centric zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen. Op 17 juli 2019 heeft een kort gesprek plaatsgevonden, waarin Centric heeft aangegeven dat zij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Werknemer bleek kort daarop van het netwerk van Centric te zijn afgesloten. Deze wijze van handelen is naar het oordeel van het hof volstrekt ongepast. Werknemer heeft ruim zeventien jaar naar behoren gefunctioneerd en is voor 17 juli 2019 niet aangesproken op zijn functioneren. Een dergelijke agressieve opstelling/handelwijze is een goed werkgever onwaardig, mede gelet op de lange staat van dienst van werknemer. Dit wordt niet anders als moet worden aangenomen dat een deel van de verwijten terecht zou zijn, zoals Centric heeft betoogd. De gedragingen van Centric laten een werkgeefster zien die door haar handelen, waarvan het evident is dat dat niet anders dan ernstig verwijtbaar kan worden geïdentificeerd, de zaak volledig op de spits heeft gedreven en heeft veroorzaakt dat de arbeidsrelatie van partijen binnen een paar maanden onherstelbaar verstoord is geraakt. De verwijten van Centric aan werknemer, die een goede en lange staat van dienst had, zijn niet zodanig ernstig dat dit de door Centric op 17 juli 2019 ingezette escalerende handelwijze rechtvaardigde. Centric heeft van meet af aan op ramkoers gelegen en door haar handelwijze ervoor gezorgd dat er geen weg terug meer was. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat Centric ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. De beschikking – met uitzondering van de juridische kosten – wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1239

Zaaknummer: 200.278.679

Rechters: S.R. Mellema, C.J. Frikkee en G.J.J. Heerma-van Voss

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:669 BW, 7:673 BW, 7:653 BW, 237 Rv, 241 Rv en 6:96 BW