

RECHTSPRAAK

Verzoek tot billijke vergoeding wordt afgewezen. Niet is vast komen te staan dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden. Partijen hadden een affectieve relatie die is stukgelopen.

Feiten

Werkneemster en Logic Level B.V. (hierna: Logic Level) zijn op 5 augustus 2019 een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de functie van accountmanager. Met ingang van 14 april 2020 was sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft in september 2018 een affectieve relatie gekregen met de oprichter van Logic Level. In de zomer van 2020 is de affectieve relatie verbroken, maar werkneemster is wel blijven werken voor Logic Level. Werkneemster is in 2021 ziek geworden. Na een maand heeft de bedrijfsarts haar volledig arbeidsongeschikt verklaard en de bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd omdat werkgerelateerde factoren hebben bijgedragen tot het verzuim. De mediation heeft niet geleid tot een oplossing. In juni 2022 heeft de bedrijfsarts zich op het standpunt gesteld dat werkneemster vanuit medisch oogpunt weer haar normale uren kan werken en opnieuw geadviseerd om “verder met elkaar in gesprek te gaan over de bestaande problemen en zo voorwaarden te scheppen om tot een succesvolle en duurzame oplossing te komen”. Omdat werkneemster het met dat oordeel niet eens was, heeft zij het UWV op 15 juli 2022 verzocht om een deskundigenoordeel. Het UWV heeft op 22 september 2022 geoordeeld dat werkneemster op 1 juni 2022 inderdaad haar eigen werk niet kon doen. Vervolgens heeft Logic Level een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft dit ontbindingsverzoek toegewezen met ingang van 1 oktober 2022 wegens de ernstig en onherstelbaar verstoorde verhoudingen tussen partijen en heeft daarbij tevens geoordeeld dat beide partijen een aandeel hebben gehad in de verstoring van de relatie en dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Logic Level. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding is daarom afgewezen. In hoger beroep staat de vraag centraal of werkneemster op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW aanspraak kan maken op een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt dat Logic Level niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat werkneemster geen recht heeft op een billijke vergoeding. Beide partijen hebben gewezen op de verschillende beledigende berichten die zij elkaar hebben gestuurd. Niet in geschil is dat partijen al voordat zij een arbeids- en affectieve relatie aangingen, uitgebreid via met name

sms met elkaar communiceerden over zakelijke en/of privéproblemen waarbij beide partijen regelmatig grove taal bezigden. Deze wijze van communiceren hebben partijen na het aangaan van de arbeids- en affectieve relatie voortgezet en dat staat partijen geheel vrij. Dit heeft echter wel tot gevolg dat achteraf onder meer niet meer is te reconstrueren wie met welke berichten in overwegende mate heeft bijgedragen tot de uiteindelijk vastgestelde ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dat Logic Level een verwijt kan worden gemaakt in het kader van haar re-integratieverplichtingen is daarnaast niet komen vast te staan. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:3436

Zaaknummer: 200.319.084

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: L.M. van der Sluis en A. Boer

Wetsartikelen: 7:671b BW