

RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst wordt in hoger beroep (alsnog) ontbonden.
Verzoek toekenning billijke vergoeding toegewezen.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2013 in dienst getreden van werkgever, een onderneming die zich bezighoudt met het aannemen en uitvoeren van bouwwerken, in de functie van hoofd administratie en financiën. Werknemer maakte deel uit van het managementteam ('MT'). Op 18 juli 2022 heeft een ander lid van het MT een beoordelingsgesprek gevoerd met werknemer, waarin hij onder meer is aangesproken op het registreren van zijn afwezigheid en op het gebrek aan aanwezigheid op kantoor. Op 25 juli 2022 heeft werknemer aan dit MT-lid een brief gemaild, waarin hij diverse onderwerpen die hem dwars zitten aan de orde stelt. Op 26 juli 2022 heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden, waarbij aan werknemer is medegedeeld dat werkgever wil overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is hierna afgesloten van zijn laptop en het systeem van werkgever. Werkgever heeft daarna aan een recherchebureau de opdracht gegeven om te onderzoeken of sprake is van onregelmatigheden inzake de verlofuren van werknemer. Het onderzoeksrapport is in het geding gebracht, maar werknemer is nimmer gehoord over de resultaten. Werkgever heeft in eerste aanleg verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, welk verzoek door de kantonrechter is afgewezen. Tegen dit oordeel komt werkgever op in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer heeft in incidenteel appèl een beroep gedaan op het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Het hof gaat hier niet in mee en oordeelt dat er geen verband is tussen het ontbindingsverzoek en de arbeidsongeschiktheid van werknemer, zodat het opzegverbod niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van de grieven tegen de afwijzing van de kantonrechter van het ontbindingsverzoek op de e-grond, stelt werkgever dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ongeoorloofde afwezigheid en het manipuleren van verlofregistraties. Op basis van de overgelegde data en betwisting van werknemer concludeert het hof dat de grieven van de werkgever op de e-grond falen, omdat enkel kan worden bewezen dat werknemer slordig is geweest met de registratie van verlof- en thuiswerkdagen, hetgeen onvoldoende grond oplevert voor ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werkgever voert tevens aan dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en vertrouwensbreuk. Het hof acht ontbinding op de g-grond gerechtvaardigd, omdat voldoende duidelijk is uit de aard van de procedure, de inhoud van de door werknemer verstuurd brieven en de reactie van werkgever daarop, dat de verhoudingen tussen werknemer en werkgever ernstig verstoord zijn. Het hof ontbindt de

arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024. Het hof komt vervolgens toe aan de beoordeling van de billijke vergoeding, omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Deze verwijtbaarheid is gebaseerd op het feit dat werkgever zonder inhoudelijk overleg direct streefde naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De hoogte wordt bepaald op basis van de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, met inachtneming van de mate van ernstige verwijtbaarheid, de waarde van de arbeidsovereenkomst en het verwachte resterende dienstverband. Het hof komt tot een bedrag van € 50.000 bruto als billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:110

Zaaknummer: 200.327.330/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en M.C.M. van Kalmthout

Advocaten: M.Th.M. Zusterzeel en E.H.J. van Gerven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 onderdeel a BW en 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW