

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever: onder druk zetten terug te keren van vakantie, uit groepsapp zetten en berichtgeving over werknemer als 'on leave'. Vergoeding gelijk aan drie maanden loon.*Feiten*

LPS richt zich op het ontwerpen, produceren en verkopen van snowboards, onder meer onder de merknaam 'Lobster'. X is CEO van LPS. Daarnaast is er een Creative Director en zijn twee broers, twee IJslandse snowboardprofessionals, het gezicht van het merk en eigenaar van de naam 'Lobster'. Werknemer (Amerikaanse nationaliteit) is in 2021 in dienst getreden van LPS. Tussen werknemer en de toenmalige creative director ontstond ruis over de werkzaamheden, waarna werknemer per mail zijn dienstverband opzegde. Korte tijd daarna spoorden de broers LPS aan om werknemer creative director van Lobster te maken, omdat dit merk te weinig aandacht zou krijgen. LPS is in dit verzoek meegegaan. Vanaf oktober 2022 ontstaat er (weer) spanning tussen X en werknemer. Op 16 november is werknemer op staande voet ontslagen, op grond van grove belediging, agressief gedrag en persoonlijke dreigementen. De kantonrechter heeft het ontslag vernietigd en de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. Aan werknemer is een billijke vergoeding toegekend van € 12.000.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Terecht ontbonden: verstoorde relatie wegens aanhoudend kritiek op werkgever

Wat er de avond van 15 november 2022 precies tussen partijen is voorgevallen, hoeft niet meer te worden vastgesteld. Wel is voldoende komen vast te staan dat partijen daarna niet meer konden samenwerken. X heeft tijdens de mondelinge behandeling onweersproken verklaard dat hij naar aanleiding van de gebeurtenissen de sloten van het bedrijfspand heeft vervangen. Bovendien hebben de broers in eerste aanleg schriftelijk verklaard dat zij niet willen dat werknemer nog ooit voor Lobster werkt. In hun verklaring benadrukken zij dat zij een dergelijke situatie eerder met hem hebben meegemaakt. De broers verklaren: 'Unfortunately we have been through this before. That time we were the ones to back him up to keep going but a year later we were back in a much worse place than before', hetgeen steun biedt aan het standpunt van LPS over de redenen van de eerdere problemen. Overigens blijkt uit het dossier ook dat werknemer LPS en X allerlei verwijten maakt. Onder deze omstandigheden kon niet volstaan worden met een gesprek tussen partijen, waarvan werknemer overigens heeft aangegeven dat dit zou zijn om 'de onwaarheden recht te zetten'; niet echt de juiste insteek

voor een vruchtbaar gesprek. Mede in aanmerking genomen dat LPS een kleine organisatie is zodat herplaatsing ook niet in de rede ligt, heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden moest worden.

Ernstig verwijtbaar handelen: terugroepen van vakantie, uit groepsapp zetten en berichten over 'on leave'

Naar het oordeel van het hof kan LPS ernstig worden verweten dat zij werknemer onder druk heeft gezet tijdens zijn vakantie, dat zij hem zonder aankondiging uit de LPS WhatsApp groep heeft gezet en dat zij naar buiten toe heeft gecommuniceerd dat werknemer 'on temporary leave' was gezet door HR. Ook valt LPS aan te rekenen dat een HR-medewerkster een nogal dubbele rol heeft gehad, waar zij enerzijds werknemer adviseerde en geruststelde en anderzijds met LPS meedacht over een manier om hem te ontslaan. Maar ook werknemer valt enig verwijt te maken van de ontstane situatie. Zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen, is hij gezagsondermijnd te werk gegaan door zich richting de broers negatief over X uit te laten en te proberen hen in zijn kamp te krijgen.

Billijke vergoeding gelijk aan drie maandsalarissen (hypothetische gevalsvergelijking)

Het hof gaat er schattenderwijs van uit dat de arbeidsovereenkomst, wanneer het onterechte ontslag op staande voet wordt weggedacht, nog tot 1 september 2023 zou hebben geduurd. Partijen zouden in dat geval vanaf medio november 2022 met elkaar in gesprek zijn gegaan, al dan niet onder begeleiding van een mediator. Vanwege de ernstige verstoring van de arbeidsrelatie en het gebrek aan vertrouwen over en weer acht het hof het aannemelijk dat dan na een maand of drie, dus medio februari 2023, zou zijn geconcludeerd dat partijen niet met elkaar verder konden. Er zou dan in maart 2023 een verzoekschrift tot ontbinding zijn ingediend, waarna de arbeidsovereenkomst dan - naar verwachting - per 1 september 2023 zou zijn ontbonden. Het verschil tussen deze hypothetische situatie en de feitelijke situatie bedraagt drie maanden aangezien werknemer tot 1 juni 2023 loon doorbetaald heeft gekregen. In geld gaat dat om (€ 7.017 bruto x 3 =) € 21.053,52 bruto. Mede in aanmerking genomen het verwijt dat partijen over en weer valt te maken van de ontstane situatie en de omstandigheid dat werknemer wel enige (maar niet veel) inkomsten heeft genoten, ziet het hof aanleiding de billijke vergoeding op € 25.000 bruto te begroten. De reeds betaalde transitievergoeding is daarbij buiten beschouwing gelaten. Wel strekt het reeds aan billijke vergoeding betaalde bedrag van € 12.000 bruto daarop in mindering.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1372

Zaaknummer: 200.329.788/01

Rechters: F.J. van de Poel, A.S. Arnold en I.A. van der Burg

Advocaten: D. van Gerven, M.J. Leenhouts en A.C.M. van Vliet

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW