

RECHTSPRAAK

Meijburg & Co B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte Tax Manager wegens verstoorde arbeidsrelatie na incident met collega. Billijke vergoeding € 75.000.

Werknemer is sedert 1 november 2008 in dienst van Meijburg en is sinds april 2014 werkzaam in de functie van Tax Manager A. Het brutosalaris op basis van een werkweek van 40 uren bedraagt laatstelijk € 5.473 per maand exclusief vakantietoeslag. Meijburg verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b jo. 7:669 lid 1 en 3 onderdeel g BW. Ter onderbouwing daarvan heeft Meijburg het volgende naar voren gebracht. Werknemer heeft zich aanhoudend grievend uitgelaten over Meijburg en haar medewerkers. Meijburg heeft te allen tijde geprobeerd de arbeidsverhouding goed en werkbaar te houden. Zo heeft zij een vertrouwenspersoon beschikbaar gesteld en een mediationtraject aangeboden. Zij heeft haar medewerking willen verlenen aan het voorleggen van een klacht van werknemer aan de klachtencommissie. Ook heeft Meijburg altijd oog gehad voor de medische situatie van werknemer. Werknemer heeft de voorstellen van Meijburg consequent van de hand gewezen. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek. Bij toewijzing van het verzoek, verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding van € 525.000.

De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Door werknemer is aangevoerd dat de door Meijburg gestelde verstoring van de arbeidsrelatie wel degelijk verband houdt met zijn ziekte. In deze procedure is niet vast te stellen dat bij werknemer daadwerkelijk sprake is van PTSS omdat er nog geen definitieve diagnose is. Zelfs indien rekening wordt gehouden met de aanwezigheid van symptomen van PTSS bij werknemer zijn onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die, mits aannemelijk, de conclusie kunnen dragen dat de verstoring van de arbeidsrelatie verband houdt met die symptomen. Ook namens werknemer is erkend dat op dit moment sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Beoordeeld moet dan worden of die verstoring slechts van tijdelijke aard is en of de verstoring volledig op het conto van Meijburg komt, zoals werknemer stelt, of dat werknemer hier (mede) schuld aan heeft, zoals Meijburg stelt. De verstoring van de arbeidsrelatie heeft in ieder geval een aanvang genomen met het als bijzonder bot te kwalificeren optreden van B tegen werknemer op 24 maart 2015. Hoewel de boosheid van B op dat moment niet op werknemer gericht was maar op A, is aannemelijk dat werknemer terecht veronderstelde dat de wijze waarop A hem die ochtend in een speech op de afdeling uitvoerig had gecompimenteerd met zijn commerciële

successen de reden was dat B zo boos de kamer van A in kwam stormen. Ook als ervan uitgegaan wordt dat de setting waarin dit gezegd was intimiderend was - door de boosheid van B en zijn sleutelpositie in de Meijburg-organisatie - is het tot twee keer toe roepen van het woord 'opkrassen' tegen werknemer met de bedoeling dat hij de kamer zou verlaten niet zonder meer als bedreiging aan te merken. Na het incident heeft Meijburg het helemaal aan werknemer gelaten om een vervolg te kiezen; wel of niet ziek melden, uitpraten met B of een klacht indienen. Van Meijburg had echter verwacht mogen worden dat B op zijn gedrag was aangesproken en dat erop was aangestuurd dat hij zijn excuses zou aanbieden aan werknemer voor zijn botte gedrag. Dat geldt temeer nu bekend was dat B kort daarna een rol zou spelen als unitvoorzitter bij de beoordeling van werknemer. Terugkeer van werknemer binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede, ook niet bij andere vestigingen van Meijburg. Het conflict tussen werknemer en Meijburg is te hoog opgelopen. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter volgt werknemer echter niet in zijn wens om de toe te kennen billijke vergoeding een sterk punitief karakter te geven hetgeen volgens hem alleen maar kan door toekenning van een bedrag dat te relateren is aan de jaarlijkse winstuitkering aan de partners van Meijburg. De kantonrechter ziet in de ernst van de verwijten aan Meijburg geen aanleiding om het punitieve karakter zodanig te laten prevaleren dat de door werknemer verzochte buitensporig hoge vergoeding dient te worden toegekend. De vraag of aan werknemer gereede kansen om partner bij Meijburg te worden zijn ontnomen door het handelen van Meijburg is niet met zekerheid bevestigend te beantwoorden. De verstoring van de arbeidsrelatie is bovendien niet alleen aan Meijburg te wijten. De wijze waarop werknemer zijn verwijten over B en Meijburg heeft verwoord in de periode sinds mei 2015 heeft ook aan die verstoring bijgedragen. Meegewogen wordt dat werknemer op dit moment arbeidsongeschikt is. Doordat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden kan hij niet re-integreren bij zijn eigen werkgever of, vanuit een dienstverband, in het tweede spoor. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 75.000 bruto. Tevens wordt de transitievergoeding en een vergoeding van € 2.500 exclusief btw voor outplacement aan werknemer toegekend, nu Meijburg daarom heeft verzocht en werknemer daar geen verweer tegen heeft gevoerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:2127

Zaaknummer: 4746628 EA VERZ 16-38

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: F.B.J. Grapperhaus, H. Oomen en M.J. Folkeringa

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW