

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werkgever die financieel directeur zonder redelijke grond op non-actief stelt, daarmee de arbeidsrelatie op scherp zet en de positie van werknemer binnen het concern schaadt, handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst met toekenning van een billijke vergoeding van € 65.000.

Werknemer is op 1 januari 2015 (in eerste instantie tot 1 augustus 2015) in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van financieel directeur. Na 1 augustus 2015 is de arbeidsovereenkomst voortgezet. Op 29 augustus 2016 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per 20 september 2016 zou eindigen en is werknemer de toegang tot zijn werk ontzegd. Bij brief van 6 september 2016 heeft werknemer medegedeeld niet in te stemmen met de beëindiging van het dienstverband en evenmin akkoord te zijn met een schorsing of op non-actiefstelling. Werkgeefster verzoekt primair te bepalen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 30 september 2016 en subsidiair verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van wijziging van omstandigheden. Werkgeefster is het vertrouwen in werknemer kwijtgeraakt, waardoor de arbeidsverhouding dermate verstoord is geraakt, dat van haar redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat partijen in de zomer van 2015 hebben gesproken over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst en dat werkgeefster zich daarbij heeft uitgesproken voor voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vast staat voorts dat met het oog daarop ook een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is opgemaakt en aan werknemer is verstrekt. De werkzaamheden zijn na 1 augustus 2015 voortgezet. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Beëindiging van rechtswege is dan ook niet aan de orde. Het primaire verzoek wordt afgewezen.

Vervolgens staat ter beoordeling of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Een groot deel van de door werkgeefster naar voren gebrachte omstandigheden betreft onvrede over het functioneren van werknemer. Gesteld noch gebleken is dat werknemer van dit gebrek in zijn functioneren in kennis is gesteld en de gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Het door werkgeefster gestelde disfunctioneren van werknemer kan hiermee niet als grond voor ontslag gelden en evenmin onder de noemer 'verlies van vertrouwen' onder de grond 'verstoorde arbeidsverhouding' worden 'geschoven'. Werkgeefster heeft haar stellingen

dat werknemer in een aantal situaties laakbaar zou hebben gehandeld voorts onvoldoende onderbouwd. Tijdens de mondelinge behandeling is voor de kantonrechter echter duidelijk geworden dat de verhouding tussen partijen na het gesprek op 29 augustus 2016 onherstelbaar is verslechterd. Gezien de aard van de functie die werknemer als financieel directeur binnen het concern van werkgeefster heeft en het gegeven dat een financieel directeur in de top van een concern nauw met de algemeen directeur moet kunnen samenwerken, komt de kantonrechter tot de conclusie dat inmiddels sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding dat deze een redelijke grond voor ontbinding oplevert. Herplaatsing binnen een redelijke termijn is niet mogelijk. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Werkgeefster heeft werknemer zonder redelijke grond met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Hiermee is de arbeidsrelatie op scherp gesteld en is de positie van werknemer als financieel directeur binnen het concern van werkgeefster ernstig geschaad. Werkgeefster heeft hiermee ernstig verwijtbaar gehandeld. De lengte van het dienstverband staat niet in de weg aan de toekenning van een billijke vergoeding. In de billijke vergoeding brengt de kantonrechter de ernst van het aan werkgeefster te maken verwijt tot uitdrukking, waarbij enerzijds de hoogte van het bedrag voldoende prikkel moet geven om dergelijk met goed werkgeverschap strijdig handelen in de toekomst te voorkomen, terwijl het bedrag anderzijds voor werknemer ook genoegdoening moet kunnen geven voor de situatie van werkloosheid waarin hij zo plotseling is komen te verkeren. Daarbij is voor de kantonrechter relevant dat werkgeefster het ontslag als een donderslag bij heldere hemel en zonder noemenswaardige aanleiding aan werknemer heeft aangezegd. Dit heeft een diffamerende werking op werknemer, die daardoor ook een tamelijk riant inkomstenpost moet gaan missen en in een onzekere positie op de arbeidsmarkt komt te verkeren. Dat de rechtspositie van werknemer, als gevolg van het korte dienstverband, nauwelijks enige compensatie biedt voor zijn inkomensterugval als gevolg van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, speelt geen rechtstreekse rol bij de vaststelling van de billijke vergoeding, maar het bepaalt wel mede het immateriële leed waarvoor de billijke vergoeding een zekere genoegdoening moet geven. De kantonrechter ziet aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 65.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:4984

Zaaknummer: 5399148 \ HA VERZ 16-125

Rechters: F. Koster

Advocaten: S.L. Geeraths en A.H.J. Cornelissen

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