

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst MT-lid wegens verstoorde arbeidsrelatie die na beoordelingsgesprek is ontstaan. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar en is veel te snel gericht geweest op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding € 50.000 bruto.

Feiten

Werknemer treedt op 1 november 2012 in dienst van werkgeefster en is laatstelijk werkzaam als Bedrijfsleider Sloopwerken en Infra tegen een salaris van € 4947 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en een vaste bonus van 4% van zijn jaarsalaris. Werknemer is lid van het managementteam (MT). Na een beoordelingsgesprek is tussen partijen een geschil ontstaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Werknemer voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

Conflict als gevolg van beoordelingsgesprek en verwijten werkgeefster

Het staat vast dat de verhoudingen tussen partijen tot aan het beoordelingsgesprek van 25 augustus 2016 als ‘normaal’ waren te betitelen. Voldoende aannemelijk is dat de ergernissen en irritaties zijn ontstaan doordat werknemer in afwijking van de gebruikelijke gang van zaken in een beoordelingsgesprek opmerkingen maakte over de organisatie van werkgeefster en (daarover) vragen stelde. Wat er ook zij van de verwijten aan het adres van werknemer in dezen, het lag op de weg van werkgeefster om de ontstane irritaties bespreekbaar te maken. Op zaterdagavond 27 augustus 2016 is werknemer door werkgeefster gebeld. Het staat vast dat de relatie tussen partijen in en na bedoeld telefoongesprek is verslechterd. De kantonrechter is van oordeel dat dit aan werkgeefster is te wijten. Een dergelijk gesprek dient allereerst (in beginsel) niet telefonisch plaats te vinden. Bovendien is een zaterdagavond daarvoor geen geschikt moment. Ten slotte is het doen van de eenzijdige mededeling dat bepaalde zaken door werkgeefster nader zullen worden vastgelegd natuurlijk ook niet behulpzaam bij het gladstrijken van ‘rimpelingen’.

Verwijten werknemer en toewijzing ontbindingsverzoek

Duidelijk is dat werknemer pertinent heeft geweigerd om het beoordelingsformulier te

ondertekenen. Werknemer kan een verwijt worden gemaakt van deze halsstarrige opstelling omdat de ondertekening enkel inhield (blijkens de tekst van het beoordelingsformulier) dat hij het beoordelingsformulier had gezien. Bovendien mocht van hem op z'n minst genomen worden verwacht dat hij enige inhoudelijke reactie zou geven en daarmee een opening voor een inhoudelijk gesprek. Uit hetgeen partijen hierover in dit geding naar voren hebben gebracht had de ondertekening tussen partijen de al dan niet juridische betekenis van aanvaarding van werknemer van de inhoud daarvan. In die zin moet het hiervoor genoemde verwijt aan het adres van werknemer gerelativeerd worden. Geconcludeerd wordt dat sprake is van een (ernstige en duurzame) verstoring van de arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW, zodat het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Billijke vergoeding

Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 65.000 dan wel een door de kantonrechter te bepalen bedrag. De ontbinding is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Het is werkgeefster die een, in haar ogen, verkeerd gelopen beoordelingsgesprek in korte tijd heeft laten escaleren. De halsstarrige houding van werknemer op 6 september 2016 en zijn ongefundeerde suggesties en beschuldigingen in deze procedure hebben daaraan bijgedragen maar dat valt in het niet bij het ernstige verwijt dat werkgeefster in dezen valt te maken. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding. In dit geval acht de kantonrechter de volgende omstandigheden van belang. Werknemer is op 1 februari 2017 38 jaar oud en ruim 4 jaar in dienst. Hiervoor is reeds overwogen dat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, waarbij werkgeefster veel te snel gericht is geweest op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De impact die dit op werknemer heeft, zoals beschreven in het verweerschrift, acht de kantonrechter aannemelijk. Dat werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst niet wordt gehouden aan zijn concurrentiebeding speelt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding geen rol. Aan dit concurrentiebeding kan werkgeefster immers geen rechten ontlenen, nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster (art. 7:653 lid 4 BW). Hoewel de transitievergoeding volgens de wetgever wordt geacht te voorzien in de bescherming van de werknemer tegen alle inkomensgevolgen van een ontslag, brengen voorgaande omstandigheden mee dat bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding ook moet worden meegewogen dat het brutoloon van werknemer hoger is dan het maximumdagloon voor de WW-uitkering. Tot slot wordt meegewogen dat het niet mogelijk moet zijn een verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken zonder een financiële compensatie van enige omvang verschuldigd te zijn. Er wordt een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:7110

Zaaknummer: 5398402 \ HA VERZ 16-304 en 5506438 \ HA VERZ 16-343 \ 475 \ 28195

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: E. Boerma en A.J.M. van Haaren

Wetsartikelen: 7:653 lid 4 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW