

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Spanningen tussen medewerker en adjunct-directeur enerzijds en directeur anderzijds leveren g-grond op. Billijke vergoeding € 80.000. Werkgever heeft werknemer met kritiek overvallen en niet voortvarend daarna gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2011 in dienst getreden van de werkgever in de functie van directeur tegen een salaris van € 12.009,54 bruto per maand inclusief 8% vakantietoeslag, op basis van 36 uur per week. In 2015 stuurt het personeel een brief aan de bestuursvoorzitter waarin zij het vertrouwen in werknemer ter discussie stellen. In diverse gesprekken tussen partijen is onder meer het einde van de arbeidsovereenkomst besproken. Werknemer heeft zich ziek gemeld. Uiteindelijk verzoekt werkgever in 2016 ontbinding op de g- en h-grond. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking het verzoek tot ontbinding afgewezen. Zij was van oordeel dat herstel van de relatie in redelijkheid nog tot de mogelijkheden behoorde, dat niet is vast komen te staan dat de kritiek van de medewerkers met werknemer is besproken, dat aan werknemer simpelweg is medegedeeld dat een terugkeer onmogelijk is. Daaruit concludeerde de kantonrechter dat van een langere tijd aanwezige verstoring geen sprake is. Daarop stuitte het beroep op de g-grond af. Het verzoek is op de h-grond evenmin toegewezen, nu deze grond naar het oordeel van de kantonrechter niet was 'volgelopen'.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Spanningen tussen medewerker en adjunct-directeur enerzijds en directeur anderzijds leveren g-grond op

Werknemer heeft uit en te na betoogd dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding met de medewerkers van de werkgever. Voor hem kwam het bericht op 6 juli 2015 dat de medewerkers niet meer met hem wilden samenwerken als een donderslag bij heldere hemel. Volgens werknemer was er natuurlijk wel eens wat, zoals in iedere organisatie en zeker in een organisatie in verandering, maar hij zag dit in het geheel niet aankomen. Het gegeven dat werknemer geen verstoring in de arbeidsverhouding ziet, wil echter niet zeggen dat daar geen sprake van is. Een verstoring kan ook eenzijdig worden gevoeld. Uit het feit dat de medewerkers op 6 juli 2015 unaniem de onder 3.6 geciteerde brief hebben geschreven, kan

minst genomen worden afgeleid dat er tussen de medewerkers en werknemer een flinke spanning bestond, die in ieder geval door de medewerkers zo werd gevoeld. Ook tussen werknemer en het bestuur van de werkgever is vervolgens spanning ontstaan. Werknemer en het bestuur hebben twee mediationtrajecten met elkaar gevolgd, die niet tot een oplossing hebben geleid. Dat wil nog niet zeggen dat de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd. Het gaat er ook om of de verstoring zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, met andere woorden, of de verstoring ernstig en/of duurzaam is. Naar het oordeel van het hof is dat zo. Het is inmiddels bijna twee jaar geleden dat de medewerkers de vérgaande stap hebben genomen om in een unanieme brief aan het bestuur het vertrouwen in werknemer op te zeggen. Zij hebben daarna nogmaals te kennen gegeven werknemer niet terug te willen. Ook tussen werknemer en het bestuur is inmiddels flinke frictie ontstaan, hetgeen heeft geleid tot een onwerkbaar situatie rond de terugkeer van werknemer in november 2016. De arbeidsverhouding is naar het oordeel van het hof dermate verstoord dat deze tot een einde moet komen. Gezien de unieke functie van werknemer, de kleine organisatie van de werkgever en de verstoring van de arbeidsverhouding is voldoende aannemelijk dat herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort. Het hof hoeft bij het bepalen van het einde van de arbeidsovereenkomst niet een termijn van minimaal een maand in acht te nemen. In hoger beroep is artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel a BW niet van overeenkomstige toepassing verklaard. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal op een korte termijn worden bepaald, te weten op 1 april 2017. Het hof ziet geen reden om tussen de datum van deze beschikking en het einde van de arbeidsovereenkomst een langere termijn te bepalen.

Billijke vergoeding

Ingevolge artikel 7:683 lid 5 BW in samenhang met artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW kan de rechter aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Naar het oordeel van het hof doet die situatie zich voor. Werkgever heeft werknemer met kritiek overvallen en niet voortvarend daarna gehandeld. Voor de hoogte van de billijke vergoeding is het volgende van belang. Werknemer had als directeur van de werkgever een unieke en leidinggevende functie in een kleine organisatie. Om te kunnen functioneren heeft de directeur in de grond het vertrouwen van het personeel nodig. Dat dat vertrouwen problematisch was, blijkt al uit de brieven van de medewerkers van 6 juli 2015 en 15 augustus 2016. Gezien de daaruit blijkende frictie tussen werknemer en het personeel is bepaald niet gegeven dat werknemer, afgezien van het handelen van het bestuur, tot zijn pensioen bij de werkgever zou hebben kunnen blijven. Het hof ziet dus geen aanleiding om de te bepalen billijke vergoeding te relateren aan de inkomensderving van werknemer tot zijn pensioen. Belangrijk is met name dat de billijke vergoeding is bedoeld als een tik op de vingers jegens de werkgever, die immers ernstig verwijtbaar heeft bijgedragen aan het ontslag. Bij een werknemer met een relatief hoog inkomen zal de billijke vergoeding navenant iets hoger liggen om het effect van een ‘tik op de vingers’ te kunnen sorteren. Voorts dient de billijke vergoeding als compensatie voor de door de werkgever geschonden norm. Een en ander

afwegend bepaalt het hof de billijke vergoeding op een bedrag dat, inclusief de transitievergoeding, € 80.000 bruto bedraagt. De financiële positie van de werkgever geeft geen reden om dit bedrag naar beneden bij te stellen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:2800

Zaaknummer: 200.205.337

Rechters: M.E.L. Fikkers, C. Hoogland en A.E.B. ter Heide

Advocaten: P.H. Mahieu en J. Kalisvaart

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:683 lid 5 BW