

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Nadat zes van de zeven maten er geen vertrouwen meer in hebben dat werknemer als algemeen directeur kan aanblijven, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Het hof oordeelt dat geen sprake is van zodanig ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dat zij een billijke vergoeding verschuldigd is.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2014 in dienst getreden bij werkgever als algemeen directeur. Op 30 december 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de maten van de maatschap (werkgever). Naar aanleiding van dat gesprek heeft maat 1 diezelfde dag een mailbericht met als onderwerp *afscheid werknemer* aan werknemer en alle maten van werkgever verzonden. Op 11 oktober 2016 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. In eerste aanleg heeft de kantonrechter op verzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever ontbonden met ingang van 1 februari 2017 op grond van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. In hoger beroep verzoekt werknemer onder meer alsnog veroordeling van werkgever tot betaling van de billijke vergoeding van € 68.729,88 bruto.

Oordeel

Met de grieven 5 tot en met 14 voert werknemer aan dat werkgever ten onrechte heeft aangevoerd dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever niet langer gevergd kon worden de arbeidsverhouding met werknemer te laten voortduren (de g-grond). Aangezien de kantonrechter desondanks de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden, dient werkgever te accepteren dat hij aan werknemer een billijke vergoeding moet betalen wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Naar het oordeel van het hof is geen sprake van zodanig ernstig verwijtbaar handelen van werkgever dat zij een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd is. Het hof is voorts van oordeel dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer was als algemeen directeur belast met de dagelijkse leiding van de maatschap. De algemeen directeur diende een verbinder te zijn die de eenheid van de maatschap zou kunnen waarborgen. Uit de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting blijkt genoegzaam dat in elk geval zes van de zeven maten eind 2015 er geen vertrouwen meer in hadden dat werknemer als algemeen directeur de rol zou kunnen

vervullen die in de vorige alinea beschreven is. In ieder geval is als onweersproken komen vast te staan dat op 30 december 2015 naar alle vennoten en naar werknemer een e-mailbericht is verzonden waarin staat dat partijen tijdens een gesprek op 30 december 2015 constateerden dat bij werkgever geen draagvlak meer was voor werknemer als algemeen directeur, dat zij constateerden dat het beter was dat de wegen zouden scheiden, dat werknemer elders zou gaan solliciteren en dat werkgever hem daarvoor de tijd zou gunnen. De slotsom is dat van enig serieus te nemen herstel van vertrouwen van de maatschap in werknemer na de gemaakte afspraken op 30 december 2015 niet is gebleken. Het hof kan niet anders dan constateren dat aldus sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever is niet gebleken. Uit de tekst van het e-mailbericht van 30 december 2015 blijkt dat werkgever ook oog had voor de belangen van werknemer en bereid was om werknemer in dienst te houden teneinde hem de tijd en gelegenheid te geven om op zoek te gaan naar werk elders. Nu geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever en evenmin sprake is van een onvoldragen grond voor ontbinding zal het verzoek om een billijke vergoeding vast te stellen worden afgewezen. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:5114

Zaaknummer: 200.212.500/01

Rechters: R.J. Voorink, P.P.M. Rousseau en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: A.F. de Koning en A.M. Wuisman

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW, 7:681 BW en 7:682 BW