

RECHTSPRAAK

werknemer/Global Middleware Consultancy B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst CEO na dienstverband van twee jaar. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door na afwijzing eerste ontbindingsverzoek aan te sturen op ontslag door werknemer weg te pesten. Billijke vergoeding € 60.000.

Feiten

(Vervolg AR 2017-1062.) Het hof heeft beide partijen in de gelegenheid gesteld zich uit te laten of, en zo ja welke gevolgen de uitspraak van de Hoge Raad van 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 heeft voor de vaststelling van de billijke vergoeding in hun zaak.

Oordeel

Ten aanzien van de billijke vergoeding zijn naar het oordeel van het hof onder meer de volgende omstandigheden van belang. GloMidCo heeft welbewust na de afwijzing van haar eerste ontbindingsverzoek (op 13 juli 2016) in zeer korte tijd (iets meer dan twee maanden) aangestuurd op het ontslag van werknemer door hem – kort gezegd – weg te pesten en hem willens en wetens niet in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden bij GloMidCo weer op te pakken. Hieraan doet niet af dat werknemer, zoals het hof in rechtsoverweging 5.7 van de tussenbeschikking heeft overwogen, ook een aandeel in de verstoring van de arbeidsrelatie heeft gehad. Voor zijn indiensttreding bij GloMidCo was werknemer onder andere werkzaam bij Atos Origin en ontving hij blijkens een opgave op 1 oktober 2014 aan GloMidCo een salaris van € 7.876 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en een bonus. Vanaf oktober 2014 hebben X, statutair directeur, en werknemer onderzocht op welke wijze een eventuele samenwerking tussen hen zou kunnen worden geëffectueerd. Dit heeft uiteindelijk geleid tot de indiensttreding van werknemer bij GloMidCo op 1 april 2015. Werknemer is zonder proeftijd en direct voor onbepaalde tijd bij GloMidCo in dienst getreden. Werknemer was ten tijde van zijn indiensttreding bij GloMidCo 45 jaar. Het dienstverband heeft in totaal twee jaar geduurd. Werknemer is als CEO (algemeen directeur) in dienst getreden bij GloMidCo. X was statutair directeur. Een functie als CEO betreft een sleutelfunctie. Een dergelijke functie brengt een groot afbreukrisico mee. Dit geldt ook in deze zaak waarin vaststaat dat X en werknemer zeer nauw met elkaar moesten samenwerken. Het hof heeft in rechtsoverweging 5.7 van de tussenbeschikking vastgesteld dat tussen X en werknemer sprake was van een hevige machtsstrijd. X en werknemer hadden een andere manier van

leidinggeven (erkend door werknemer), waarbij in aanmerking moet worden genomen dat X de baas was van werknemer. Niet is gebleken dat er een andere passende functie voor werknemer binnen GloMidCo was waarmee werknemer kon instemmen en waarin de kans op botsingen (grotendeels) weggenomen zou zijn. Onder die omstandigheden is het hof van oordeel dat, het ernstig verwijtbaar handelen van GloMidCo weggedacht, de verwachting gerechtvaardigd is dat het dienstverband niet langer zou hebben voortgeduurd dan tot 1 oktober 2017, rekening houdende met een 'normale' ontbindingsprocedure, de opzegtermijn van drie maanden en de aftrek van de proceduretijd. Het hof stelt de billijke vergoeding vast op € 60.000. Het hof ziet geen grond om daarnaast een immateriële schadevergoeding aan werknemer toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:10574

Zaaknummer: 200.210.913

Rechters: E.B. Knottnerus, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: J.J.F. van de Voort en H.F. Meerman

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 onderdeel c BW