

RECHTSPRAAK

werkneemster/Talententuinen B.V.

Ontbindingsverzoek werkgeefster toegewezen wegens verstoorde arbeidsverhouding met beleidsmanager. Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster door zonder overleg managementteam op te heffen. Geen grond voor eenzijdig wijzigen functie. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Talententuinen B.V. ('Talententuinen') is onderdeel van een groep van ondernemingen. Xiezoo B.V. vormde eveneens onderdeel van die groep, maar is gedurende de procedure in eerste aanleg na een 'turboliquidatie' opgehouden te bestaan. De bestuurder, de heer X, is uiteindelijk belanghebbende van de groep. Werkneemster trad op 1 maart 2015 in dienst bij Xiezoo B.V. Op 1 januari 2017 trad zij in dienst van Stichting Talententuinen en per 1 augustus 2017 bij Talententuinen. Werkneemster vervulde laatstelijk de functie van beleidsmanager, met een brutomaandsalaris van € 4.543,33 exclusief vakantietoeslag. Als beleidsmanager was werkneemster lid van het managementteam van de groep waarvan Talententuinen onderdeel is. Talententuinen en Xiezo B.V. hebben gevorderd dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de h-grond. Talententuinen en Xiezoo B.V. verzochten de kantonrechter eveneens om te bepalen dat werkneemster ernstig verwijtbaar had gehandeld en daardoor geen recht had op de transitievergoeding. De kantonrechter heeft Talententuinen B.V. en Stichting Talententuinen in zijn beschikking van 31 januari 2018 niet-ontvankelijk verklaard in hun ontbindingsverzoek omdat geoordeeld werd dat Xiezoo B.V. de werkgever van werkneemster was. De kantonrechter heeft de door Xiezoo B.V. verzochte ontbinding afgewezen. De kantonrechter heeft bovendien werkneemster niet-ontvankelijk verklaard in haar verzoeken jegens Talententuinen B.V. en Stichting Talententuinen, en Xiezoo B.V. veroordeeld tot betaling van het achterstallige salaris en van het salaris totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Tegen dit oordeel keren partijen zich in hoger beroep. De beide beroepszaken lenen zich voor gezamenlijke behandeling.

Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding

Beide partijen hebben verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Talententuinen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Bovendien is het hof van oordeel dat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoort te eindigen in de zin van artikel 7:671c lid 1 BW, waarbij geldt dat het

hof van oordeel is dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Talententuinen. Er is sprake van een door ernstig verwijtbaar toedoen van Talententuinen geëscaleerd arbeidsconflict. Talententuinen heeft de situatie onnodig op scherp gezet door op 14 augustus 2017 zonder vooraankondiging en zonder overleg het managementteam per direct op te heffen en daarmee de eindverantwoordelijkheid voor bepaalde onderwerpen bij werkneemster weg te nemen. Het moge dan zo zijn dat naar het oordeel van Talententuinen werkneemster onvoldoende functioneerde en Talententuinen werkneemster daarop wel eens heeft gewezen, dat is geen deugdelijke reden om te handelen zoals Talententuinen heeft gedaan. De inhoud van de functie van werkneemster is met het voorgaande wezenlijk gewijzigd. Het is invoelbaar dat de plotselinge mededeling dat het managementteam werd opgeheven, zonder dat daarover op dat moment of daarna kon worden gesproken en op de confronterende en agressieve toon die volgt uit het verslag van de vergadering, bij werkneemster hard is aangekomen. Een goed werkgever zou er in de gegeven omstandigheden van hebben moeten afzien – ook als er op grond van artikel 7:611 of 7:613 BW gegronde redenen geweest zouden zijn om het managementteam op te heffen – te handelen op de wijze als Talententuinen heeft gedaan. Van een werknemer mag worden verlangd dat hij meewerkt aan een redelijk voorstel tot wijziging dan wel een eenzijdige wijziging als daarvoor gegronde redenen zijn, maar dat verlangen is niet aan de orde als een werkgever de confrontatie zo hard en acuut opzoekt als Talententuinen gedaan heeft. Daarbij komt dat de artikelen 7:611 en 7:613 BW in dit geval geen te respecteren grond vormen voor de door Talententuinen doorgevoerde acute wijziging. Het besluit het managementteam op te heffen was de aanleiding voor de ziekmelding van werkneemster en vormde de aanvang van het arbeidsconflict tussen partijen. Het ontstaan van het arbeidsconflict is aldus aan Talententuinen te wijten. Ten aanzien van de pogingen van partijen om het arbeidsconflict op te lossen overweegt het hof dat Talententuinen onvoldoende heeft gedaan om het arbeidsconflict op te lossen. Talententuinen is werkneemster en daarmee de arbeidsrelatie onnodig onder druk blijven zetten door werkneemster steeds opnieuw te instrueren haar werkzaamheden op zeer korte termijn na het versturen van die instructie te hervatten, zonder dat een oplossing bereikt was en steeds onder druk van de loonsanctie. Weliswaar heeft Talententuinen ook voorgesteld om tot een beëindigingsovereenkomst te komen, maar de voorwaarden die zij in dat verband voorstelde kwalificeren, ook gezien de door Talententuinen op werkneemster uitgeoefende druk, niet als een redelijke poging om het arbeidsconflict op te lossen. Dat werkneemster haar werkzaamheden niet wilde hervatten voordat het arbeidsconflict was opgelost en het beëindigingsvoorstel van Talententuinen niet accepteerde, is alleszins begrijpelijk. Het verzoek tot toewijzing van een transitievergoeding € 5.724,60 bruto wordt toegewezen. Anders dan Talententuinen heeft gesteld, is van ernstig verwijtbaar handelen tijdens werkneemster geen sprake. Het hof wijst de verzochte billijke vergoeding van € 35.000 bruto toe, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat werkneemster geruime tijd geen inkomen van Talententuinen heeft ontvangen, zelfs niet nadat de kantonrechter had geoordeeld dat er geen gegronde reden was om het loon stop te zetten. Verder houdt het hof rekening met de inkomsten die zij bij Talententuinen genoot en de inkomsten die werkneemster inmiddels tijdelijk elders genereert en met een periode van

drie jaar waarin zij inkomensverlies zal blijven lijden. Daarbij komt dat werknemster door het ernstig verwijtbaar handelen van Talententuinen ook psychische klachten heeft ondervonden. Het geheimhoudingsbeding houdt stand, maar het concurrentiebeding niet, omdat Talententuinen ernstig verwijtbaar jegens werknemster heeft gehandeld. Het hof zal de loonvordering van werknemster aldus toewijzen voor zover deze zich richt tot Talententuinen B.V.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:819

Zaaknummer: 200.238.297/01 en 200.238.308/01

Rechters: R.S. van Coevorden, J.A. van Dorp en M.B. Kerkhof

Advocaten: D.J.W. Feddes en H.B. de Hek

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:629a BW, 7:653 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:683 BW