

RECHTSPRAAK

Verstoring arbeidsverhouding tussen familiebedrijf en Head of Retail is grotendeels aan werkgeefster te wijten; zij heeft werkneemster zonder deugdelijke beëindigingsgrond het bedrijf uit gewerkt. Hof bepaalt de billijke vergoeding op € 140.000 (eerste aanleg: € 50.000).

Feiten

Werkneemster is sinds 3 januari 2013 in dienst van werkgeefster, een familiebedrijf. Werkgeefster runt vijftien winkels van Levi Strauss in Nederland. In haar laatste functie van Head of Retail is werkneemster verantwoordelijk voor de winkels en het daar werkzame personeel. De arbeidsomvang bedraagt 40 uur per week, tegen een salaris van € 8.000 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf mei 2018 heeft werkgeefster signalen ontvangen (onder meer van een oud-medewerkster) dat werkneemster er – kort gezegd – een felle manier van leidinggeven op nahield. Vanwege de schade richting Levi's is werkneemster in de zomer van 2018 op non-actief gesteld. Op 23 augustus 2018 heeft Levi Strauss een gesprek gevoerd met werkneemster over haar terugkeer bij werkgeefster. Naar aanleiding van die terugkeer is een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld, met onder andere leerdoelen ten aanzien van communicatie, overleggen en timemanagement. Op 15 januari 2019 is werkneemster wederom op non-actief gesteld, naar aanleiding van krachtige aanwijzingen dat zij zich als lid van het MT negatief en ondermijnend heeft uitgelaten over medeleden van het MT, de bestuurder alsook de aandeelhouders. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg op verzoek van werkgeefster ontbonden op de g-grond, onder toekenning van een billijke vergoeding van € 50.000. In hoger beroep richten de grieven van werkneemster zich in de kern tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, alsmede tegen de hoogte van de toegekende billijke vergoeding en de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding*

Het hof oordeelt, evenals de kantonrechter, dat de arbeidsverhouding onmiskenbaar verstoord is geraakt. Die verstoring is met name veroorzaakt door de op non-actiefstelling van werkneemster op 15 januari 2019, het onderzoek door werkgeefster zonder behoorlijke vorm van hoor en wederhoor in die zin dat de onderliggende e-mailberichten en verklaringen niet (tijdig) met haar zijn gedeeld, de eerst daarna geformuleerde zware verwijten aan het adres van werkneemster met betrekking tot haar functioneren (waaronder het creëren van een angstcultuur, beledigend en intimiderend gedrag), de vele achteraf opgestelde verklaringen

met kwetsende inhoud en het inzetten op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder redelijke grond, waarbij geconstateerd moet worden dat werkgeefster onvoldoende heeft gedaan om de verhoudingen tussen partijen alsook het functioneren van werkneemster te verbeteren. De verstoring van de arbeidsverhouding is dan ook grotendeels aan werkgeefster te wijten; zij heeft zonder deugdelijke beëindigingsgrond werkneemster het bedrijf uit gewerkt. Daardoor heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkneemster heeft nog aangevoerd dat niet is voldaan aan de voorwaarde dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, onder meer nu geen mediation is aangewend teneinde de arbeidsrelatie te herstellen. Het hof gaat hier niet in mee. Gelet op de ernst en duur van de verstoorde arbeidsverhouding viel ten tijde van de door werkgeefster verzochte ontbinding in eerste aanleg niet meer te verwachten dat mediation nog uitkomst had kunnen bieden. Dat werkgeefster geen mediation heeft aangewend, heeft dan ook niet aan de ontbinding in de weg hoeven staan.

Hoogte billijke vergoeding

Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding houdt het hof rekening met de gezichtspunten uit de New Hairstyle-beschikking. Het hof betreft hierbij onder andere een loonderving ter grootte van 24 maanden salaris (gelet op de leeftijd van werkneemster en de 'deuk' die zij heeft opgelopen, al dan niet door imagoschade) en houdt daarbij rekening met een WW-uitkering over deze periode. Ook gaat het hof uit van het mislopen van de tantième, op te lopen pensioenschade en de toegekende transitievergoeding. Al met al bepaalt het hof de billijke vergoeding op € 140.000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:362

Zaaknummer: 200.263.630/02

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en H.J. van Kooten

Advocaten: T.B.M. Kersten en P.J. de Waal

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW