

## RECHTSPRAAK

***Het hof komt door een samenspel van oorzaken van het ontslag in de vorm van ernstig verwijtbaar handelen (aan beide zijden), tot een afwijzing van de transitievergoeding enerzijds en toekenning van de billijke vergoeding anderzijds.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2003 in loondienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Centric. Werkneemster was daarvoor al (volledig) gevolmachtigde van DSS Beheer en vanaf 1 november 2016 haar statutair bestuurder. Werkneemster was voorts tot 13 mei 2019 de uitvoerend directeur van Wagner Solar. Tussen werkneemster en C, eigenaar van Centric, bestond lange tijd, naast de zakelijke samenwerking, een persoonlijke partnerrelatie. Die is op enig moment verbroken en overgegaan in een vriendschappelijke band, met voortzetting van de zakelijke samenwerking. Vanaf eind 2018 zijn de verhoudingen tussen werkneemster en C (ernstig) verslechterd. Dat heeft gevolgen gehad voor de zakelijke samenwerking en de arbeidsrelatie en is tot op de dag van vandaag een bron van talrijke conflicten en procedures. Werkneemster heeft zich op 9 april 2019 ziek gemeld. Werkneemster is op 13 mei 2019 ontslagen als uitvoerend directeur van Wagner Solar. Bij besluit van de aandeelhoudersvergadering van DSS Beheer van 16 mei 2019 is werkneemster met onmiddellijke ingang ontslagen als haar statutair bestuurder, nadat zij eerder, op 9 mei 2019, was geschorst door haar RvC (feitelijk dus door C). Met dit besluit beoogde C tegelijkertijd de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en Centric te beëindigen. Bij kortgedingvonnis van 26 juli 2019 heeft de kantonrechter overwogen dat de arbeidsovereenkomst door het ontslagbesluit niet was geëindigd, vanwege het opzegverbod bij ziekte. Centric heeft haar arbeidsovereenkomst met werkneemster (na haar herstelmelding) op 6 september 2019 opgezegd tegen 31 januari 2020. Werkneemster berust in het ontslag maar verzoekt diverse vergoedingen. De kantonrechter heeft Centric veroordeeld om te betalen € 44.064 bruto aan billijke vergoeding, € 3.435 bruto aan mobiliteitsbudget, en € 247,50 netto aan onkostenvergoeding. Tegen de beslissing komt werkneemster in hoger beroep.

*Oordeel*

In hoger beroep gaat het uitsluitend nog om de billijke vergoeding en om de transitievergoeding.

*Transitievergoeding*

Werkneemster wordt verweten (i) het aan zichzelf laten betalen van een bedrag van € 72.348

van een bankrekening van DSS, terwijl zij daarop geen enkele aanspraak kon maken; (ii) het zichzelf toekennen van salaris bij Wagner Solar en (iii) het toekennen van een onrealistisch hoge schadeloosstelling bij ontslag aan een medewerker. De verwijten aan werkneemster zijn terecht en ook ernstig. Het gaat over handelingen die indruisen tegen de regels, in het bijzonder omdat de zeggenschap van C is omzeild. De verweten handelingen waren niet gericht op het belang van Centric maar op het veiligstellen van de eigen belangen en het versterken van de eigen positie van werkneemster. Met die verweten handelingen zijn substantiële financiële belangen gemoeid. Werkneemster heeft daarmee het in haar als directeur te stellen vertrouwen geschaad. Ook als werkneemster zich in het nauw gedreven voelde had zij op een andere wijze, binnen de geldende regels en afspraken, moeten zoeken naar een uitweg. De afwijzing van de transitievergoeding blijft overeind.

### *Billijke vergoeding*

Werkneemster verwijt Centric (i) het doorsturen van haar salaris- en bonusgegevens aan een verslaggever van Tubantia; (ii) het plaatsen van berichten op de website van Centric over het geschil en (iii) het doorzoeken van de zakelijke e-mailberichten van werkneemster. Het hof is van oordeel dat, behalve de opzegging in strijd met de wettelijke regels, deze gedragingen als ernstig verwijtbaar dienen te worden aangemerkt. Deze drie gedragingen hebben bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen en daarmee aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit geheel van verwijten zal dan ook worden betrokken in de vaststelling van de billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 100.000.

### *Twee kanten van de verwijtbaarheid*

De vraag rijst of de wet een keuze voorschrijft in die zin, dat het einde van de arbeidsovereenkomst of aan de werkgever of aan de werknemer wordt toegerekend, en dus niet aan allebei. Het hof gaat ervan uit dat ‘maatwerk’ door de rechter bijvoorbeeld kan bestaan in een beoordeling waarbij aansluiting wordt gezocht bij de algemene leerstukken van het verbintenissenrecht. Dat in voorkomende gevallen in arbeidsrechtelijke kwesties aanleiding kan bestaan om die aansluiting te zoeken volgt bijvoorbeeld ook uit het meergenoemde *New Hairstyle*-arrest. In dit geval nopen de feiten en omstandigheden, waaruit een samenspel van oorzaken van het ontslag in de vorm van ernstig verwijtbaar handelen (aan beide zijden) naar voren komt, tot een genuanceerde benadering van de causaliteit en toerekening ten aanzien van het onderhavige ontslag, met als uitkomst de afwijzing van de transitievergoeding enerzijds en toekenning van de billijke vergoeding anderzijds.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 01-03-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2021:1884

**Zaaknummer:** 200.279.424

**Rechters:** K. Mans, A.A. van Rossum en G.A. Diebels

**Advocaten:** P. de Boer en M.J.M.T. Keulaerds

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:673 BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:681 BW en 7:681, lid 1 sub a BW