

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft na zeer langdurig dienstverband binnen enkele weken aangestuurd op beëindiging, zonder dat werknemer een reële mogelijkheid tot verbetering van zijn gedrag is geboden. Billijke vergoeding € 125.000.

Feiten

Werknemer is van 17 juli 1992 tot 1 oktober 2019 in dienst van McBurger Ruby B.V. (hierna: McBurger) geweest, laatstelijk in de functie van Operations Director tegen een loon van € 6.354,92 bruto per maand. Op 28 maart 2019 heeft eigenaar werknemer aangesproken op diens gedrag en hem geconfronteerd met uitlatingen van anderen daarover. Bij e-mail van 29 maart 2019 heeft eigenaar aan werknemer 'een zeer zware officiële waarschuwing' gegeven. Eigenaar heeft werknemer in deze e-mail voorts meegedeeld dat hij een mediator zou inschakelen om de verhouding tussen werknemer en collega (zoon van eigenaar) te normaliseren. Na afloop van een gesprek op 8 april 2019 is werknemer vrijgesteld van werk. Werknemer is nadien niet meer toegelaten tot zijn werkzaamheden. Op 10 april 2019 heeft een gesprek onder begeleiding van een mediator plaatsgevonden. Op 30 april 2019 is de mediation zonder resultaat beëindigd. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding met ingang van 1 oktober 2019 en McBurger onder meer veroordeeld om aan werknemer te betalen een transitievergoeding van € 91.460 bruto en een billijke vergoeding van € 125.000 bruto. Partijen twisten in hoger beroep over de toekenning en hoogte van de vergoedingen.

Oordeel

Transitievergoeding

Het door McBurger gestelde ernstig verwijtbare handelen of nalaten van werknemer steunt nagenoeg geheel op schriftelijke verklaringen van acht (oud-)werknemers van McBurger of met McBurger verbonden rechtspersonen tegenover BN. Die verklaringen hebben deels betrekking op de stijl van leidinggeven van werknemer tegenover andere werknemers, deels op de wijze waarop diens optreden door de verklarende personen zelf werd ervaren, deels op de houding van werknemer ten opzichte van collega nadat McDonald's laatstgenoemde had toegelaten tot een traject om franchisenemer te worden, en deels op uitlatingen van werknemer over collega tegenover anderen. Indien de overgelegde verklaringen voor juist zouden worden gehouden, volgt daaruit dat de wijze waarop werknemer invulling gaf aan zijn functie als Operations Director alsook zijn houding tegenover zijn mededirecteur-collega, op

verschillende onderdelen voor verbetering vatbaar was. Dit betekent evenwel niet dat het handelen of nalaten van werknemer tevens als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. De aan werknemer verweten gedragingen leverden geen onoverkomelijke verbeterpunten op, die niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kunnen worden aangemerkt. McBurger is daarom aan werknemer de wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Billijke vergoeding

De hierboven beschreven gang van zaken laat geen andere gevolgtrekkingen toe dan dat (1) werknemer na de hem op 29 maart 2019 gegeven 'officiële waarschuwing', de daarbij aangekondigde inschakeling van een mediator en de gelijktijdige mededeling dat eigenaar 'verder in gesprek' met hem, werknemer, wilde gaan over zijn stijl van leidinggeven, niet daadwerkelijk de gelegenheid heeft gekregen zijn gedrag aan te passen op de door eigenaar genoemde punten, dat (2) McBurger werknemer na het gesprek op 8 april 2019 feitelijk buiten de deur heeft gezet en, om haar moverende redenen, van diens uitdrukkelijke bereidheid tot werkhervatting geen gebruik heeft willen maken, en dat (3) McBurger na het eenmalige mediationgesprek op 10 april 2019 doelbewust heeft aangestuurd op ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen door de kantonrechter, van welk voornemen zij zich ook door de hierboven genoemde e-mail van 16 mei 2019 van werknemer aan eigenaar niet heeft willen laten afbrengen. Op deze wijze is werknemer, na een ononderbroken dienstverband van bijna zevenentwintig jaar waarbij hij op 16-jarige leeftijd als restaurantmedewerker is begonnen en gaandeweg tot Operations Director is opgeklommen, door McBurger binnen een tijdsbestek van enkele weken na de hem gegeven waarschuwing naar de uitgang gedirigeerd, langs de weg van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, zonder dat werknemer een reële mogelijkheid heeft gehad tot verbetering van zijn gedrag op de punten waarop McBurger hem tekortkomingen heeft verweten. Dat hem die mogelijkheid eerder is geboden, blijkt uit niets, ook niet als McBurger zou worden gevolgd in haar stelling in het principale beroep dat eigenaar werknemer reeds vóór 28 maart 2019 regelmatig op diens gedrag had aangesproken. Feiten waaruit anders volgt, ontbreken ten enenmale. Bovenbeschreven omstandigheden maken dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het gevolg moet worden geoordeeld van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 8 onder c BW (oud), erin bestaande dat McBurger na een zeer langdurig dienstverband binnen enkele weken heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder dat werknemer een reële mogelijkheid tot verbetering van zijn gedrag is geboden, de hem gegeven, daartoe strekkende, waarschuwing en de door hem uitgesproken bereidheid tot verbetering ten spijt. Werknemer kan daarom ten laste van McBurger aanspraak maken op een billijke vergoeding. Bij de bestreden beschikking is het bedrag van de billijke vergoeding bepaald op € 125.000 bruto. Het hof verenigt zich met de oordelen van de kantonrechter ter zake en maakt deze tot de zijne. Het hof tekent daarbij nog aan dat alleen al gelet op de lange duur van het dienstverband voorafgaand aan het verzoek van McBurger tot ontbinding, bijna zevenentwintig jaar, en de hieruit blijkende verbondenheid van werknemer met McBurger, het alleszins aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst nog geruime tijd zou hebben

voortgeduurd als zij niet zou zijn ontbonden en dat gelet op de wijze waarop McBurger op beëindiging van het dienstverband heeft aangestuurd, het alleszins aannemelijk is dat werknemer als gevolg van het handelen van McBurger reputatieschade heeft geleden. In aanmerking genomen de leeftijd van werknemer op de datum van de ontbinding, 43 jaar, en zijn kansen op de arbeidsmarkt op die datum tegen de achtergrond van zijn leeftijd, zijn werkervaring en de branche waarin hij bij McBurger werkzaam was, is het voorts redelijk de helft van de transitievergoeding in mindering te brengen op de verwachte inkomensschade, zoals de kantonrechter heeft gedaan. Om dezelfde redenen en gelet op de onzekerheid van na te noemen schadeposten bestaat ook in hoger beroep geen aanleiding voor een vergoeding wegens eventuele pensioenschade en een eventuele misgelopen toekomstige winstuitkering. Ten slotte sluit het door de kantonrechter bepaalde bedrag van de billijke vergoeding van € 125.000 bruto aan bij de ernst van het verwijtbare handelen van McBurger tegenover werknemer. De slotsom uit het bovenstaande is dat het principale en het incidentele beroep beide tevergeefs zijn ingesteld. De bestreden beschikking zal worden bekrachtigd en de verzoeken van partijen om anders te beslissen dan daarbij gedaan, zullen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2429

Zaaknummer: 200.267.728/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, W.J.J. Wetzels en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: P.A. Nabben en B.L.G.M. van Gemert

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW