

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van museumdirecteur is terecht ontbonden op de g-grond, maar tegen de verkeerde datum. Werknemer krijgt in hoger beroep een billijke vergoeding toegewezen wegens ernstig verwijtbaar handelen van het museum.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2017 in dienst getreden van Stichting Van Gogh Museum (hierna: Van Gogh Museum) in de functie van directeur Commercie en New Business (thans genaamd senior manager) voor 36 uur per week. Op het salaris is een bonusregeling van toepassing. Van Gogh Museum voert een onderneming die zich bezighoudt met het verwerven van fondsen voor het Van Gogh Museum. Op 1 februari 2020 is C als nieuwe algemeen directeur, tevens statutair bestuurder, aangetreden van het Van Gogh Museum. Op 15 mei 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen C en werknemer naar aanleiding van vragen die C had over de doorbelasting van kosten. In juni 2020 heeft C een door werknemer (met anderen) opgesteld stuk voor een presentatie aan de raad van toezicht afgekeurd en van de agenda laten halen. Vervolgens heeft de voorzitter van de raad van toezicht een gesprek gehad met werknemer. Op 6 oktober 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens een coronabesmetting. Op 26 oktober heeft hij het werk gedeeltelijk (voor 50%) hervat. In de probleemanalyse van 14 januari 2021 heeft de bedrijfsarts onder meer vermeld dat er sprake is van een verstoorde werkverhouding. Werknemer heeft vanwege de coronacrisis vrijwillig afstand gedaan van een bonus (drie brutomaandsalarissen) voor het jaar 2020. Per e-mail van 3 december 2020 is hem bericht dat voor hem ook in 2021 geen bonusregeling kan gelden, aangezien Van Gogh Museum aanspraak maakt op de NOW-regeling. Per e-mail van 18 januari 2021 heeft C beschreven hoe de verstoorde relatie in haar visie was ontstaan en heeft zij een beëindigingsvoorstel gedaan. Dat voorstel heeft werknemer niet aanvaard, waarna partijen in de periode van 11 februari 2021 tot en met 26 maart 2021 gesprekken hebben gevoerd met een mediator, zonder succes. Op 22 maart 2021 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking de verzochte ontbinding op de g-grond toegewezen, de verzochte transitievergoeding toegewezen en de overige verzoeken, waaronder een billijke vergoeding, afgewezen. Tegen deze uitspraak komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

G-grond

Het hof toetst 'ex tunc' of de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat de

arbeidsovereenkomst ontbonden moest worden. Het hof heeft op grond van de overgelegde stukken en hetgeen partijen ter zitting hebben verklaard de overtuiging bekomen dat de verhouding tussen werknemer en C ernstig en duurzaam was verstoord ten tijde van het wijzen van de ontbindingsbeschikking. De oorzaak hiervoor kan naar het oordeel van het hof worden gevonden enerzijds in een verschil van inzicht over de commerciële koers van het museum, en anderzijds in een verstoorde communicatie. Het hof betreft bij zijn oordeel de toon en inhoud van de e-mails van werknemer aan de voorzitter van de raad van toezicht waarin hij zijn ongenoegen ventileert over C, en de verschillende verklaringen. Mede gelet op het niveau van de functie van werknemer als directeur commercie, en mede MT-lid, leidt een verstoorde samenwerking met de algemeen directeur al gauw tot de conclusie dat voortzetting van de samenwerking niet mogelijk is. De kantonrechter heeft dan ook terecht geconcludeerd tot ontbinding. De ontbindingsdatum had op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 9 sub a BW bepaald moeten worden op 1 augustus 2021. De voorliggende situatie waarin het hof van oordeel is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden, maar tegen een te vroege datum, is niet in artikel 7:683 BW geregeld. Het hof oordeelt dat geen wetsbepaling zich ertegen verzet dat deze omissie wordt gerepareerd door werknemer op zijn verzoek alsnog het salaris toe te kennen over de maand dat het dienstverband had behoren voort te duren.

Billijke vergoeding

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat Van Gogh Museum wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van het ontstaan van de verstoorde verhouding. Niet alleen C maar ook D treft het verwijt dat zij, wetende dat er problemen waren in de samenwerking tussen C en werknemer, en mede gelet op het vertrek van de overige MT-leden in de loop van 2020, geen serieuze poging hebben ondernomen, eventueel met inzet van een mediator, om tot verbetering van de samenwerking te komen. Voorts heeft Van Gogh Museum in januari 2021 overhaast gehandeld door het vertrouwen in werknemer op te zeggen, waardoor een definitieve breuk uiteindelijk onvermijdelijk was. Dit prematuur streven naar beëindiging van het dienstverband, in samenhang met alle overige omstandigheden van het geval, maakt het handelen van Van Gogh Museum ernstig verwijtbaar en heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie. Het hof acht een billijke vergoeding van € 60.000 bruto redelijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1264

Zaaknummer: 200.297.632/01

Rechters: T.S. Pieters, G.C. Boot en C.A.H.M. ten Dam

Advocaten: T.J. Vlot en N.T.A. Zeeuwen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW