

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen uitvoering gegeven aan een eerdere beschikking van de kantonrechter door geen substantiële en geloofwaardige poging te doen om werknemer daadwerkelijk te laten terugkeren in zijn eigen functie en handelt daarmee ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2021 als Finance Director in dienst getreden bij Intercity Real Estate Management B.V. (hierna: IRM). Werknemer maakte deel uit van het managementteam. Op 10 november 2022 heeft de statutair bestuurder van IRM werknemer op non-actief gesteld en hem een beëindigingsvoorstel gedaan, omdat er bij de aandeelhouder en directie van IRM geen vertrouwen meer was in een verdere samenwerking. Vervolgens heeft IRM aan werknemer kenbaar gemaakt dat sprake was van disfunctioneren en dat een verbetertraject niet in zijn belang was. IRM heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek bij beschikking van 30 mei 2023 afgewezen, omdat zowel het disfunctioneren als de verstoorde arbeidsrelatie onvoldoende was komen vast te staan. Na deze uitspraak zijn partijen met elkaar in overleg getreden over de terugkeer van werknemer. Vervolgens heeft nog mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer heeft zich vervolgens tot de kantonrechter gewend en verzocht de arbeidsovereenkomst met IRM te ontbinden als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van IRM, onder andere met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 januari 2024 ontbonden. De kantonrechter heeft geconcludeerd dat de verzoeken van werknemer om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding worden afgewezen, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van IRM. Werknemer heeft tegen deze beschikking hoger beroep aangetekend.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat de kantonrechter bij beschikking van 30 mei 2023 heeft geoordeeld (1) dat IRM ten onrechte heeft nagelaten om zich in te spannen om eventuele problemen (samen met werknemer) op te lossen nadat de statutair bestuurder in het najaar van 2022 signalen ontving dat een aantal zaken niet goed liepen; (2) dat IRM werknemer in plaats daarvan zonder concrete toelichting en aanleiding op non-actief heeft gesteld; en (3) dat zij verklaringen van allerlei partijen is gaan verzamelen om (achteraf) een

dossier tegen werknemer op te bouwen. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat IRM werknemer ten onrechte onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Deze beschikking heeft gezag van gewijsde verkregen. Het hof zal het oordeel van de kantonrechter dat IRM op de genoemde punten niet zorgvuldig heeft gehandeld daarom als uitgangspunt nemen. Na de beschikking van 30 mei 2023 heeft IRM naar het oordeel van het hof in onvoldoende mate uitvoering gegeven aan deze beschikking door geen substantiële en geloofwaardige poging te doen om werknemer daadwerkelijk te laten terugkeren in zijn eigen functie als financieel directeur bij IRM. De gedragingen van IRM na de beschikking van de kantonrechter hebben uiteindelijk geleid tot het indienen van het ontbindingsverzoek door werknemer en zijn tevens als ernstig verwijtbaar te kwalificeren. Werknemer maakt aanspraak op een billijke vergoeding. Het hof stelt de hoogte van deze billijke vergoeding vast op een bedrag van € 25.000 bruto. Bij de vaststelling van dit bedrag heeft het hof meegewogen dat werknemer een nieuwe baan heeft gevonden die qua salarisniveau gelijkwaardig is aan zijn functie bij IRM, dat de onterechte op non-actiefstelling en de door IRM gestarte ontbindingsprocedure gedurende een bepaalde periode een beschadigend effect hebben (gehad) op de reputatie en de gemoedstoestand van werknemer en dat IRM geen, althans niet in voldoende substantiële en geloofwaardige mate, uitvoering heeft gegeven aan haar verplichtingen die voortvloeiden uit de beschikking van de kantonrechter van 30 mei 2023. Tot slot heeft werknemer recht op de verzochte wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:193

Zaaknummer: 200.338.868/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. van der Burg en F.J. Bloem

Advocaten: B.O. Eschweiler en P. Stibbe

Wetsartikelen: 7:671c lid 2 onder b BW en 7:673 lid 1 onder b sub 2 BW