

RECHTSPRAAK

Door direct over te gaan tot ontslag van werknemer na klachten over zijn functioneren, heeft werkgeefster voor een onverhoedse en onnodige escalatie gezorgd die tot een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie heeft geleid. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 100.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2017 in dienst getreden bij ESV Technisch Adviesbureau B.V. (hierna: ESV) en was laatstelijk werkzaam als commercieel manager. Hij maakte als commercieel manager deel uit van het managementteam. Op enig moment is in het team van ESV onrust ontstaan over het functioneren van werknemer, met name zijn stijl van communiceren. Op 15 februari 2025 heeft een gesprek tussen de eigenaar en alle (andere) medewerkers plaatsgevonden. In het gesprek is besproken dat werknemer roddelt, manipulatief is, zich schuldig maakt aan machtsmisbruik, narcistisch gedrag vertoont en medewerkers zich onveilig laat voelen. Op 16 februari 2025 heeft de eigenaar werknemer bericht dat bij de medewerkers geen draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met werknemer. Werknemer is vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden en hem is medegedeeld dat ESV over wil gaan tot beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 september 2024 op de i-grond. ESV is veroordeeld aan werknemer de transitievergoeding en de zogenoemde cumulatievergoeding te betalen. Werknemer heeft tegen deze uitspraak hoger beroep ingesteld. Met zijn hoger beroep wil hij bereiken dat de arbeidsovereenkomst door het hof wordt hersteld. Als zijn verzoek niet wordt toegewezen, verzoekt werknemer om een billijke vergoeding. ESV voert in hoger beroep aan dat de arbeidsovereenkomst niet op de i-grond, maar wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (e-grond) of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) had moeten worden ontbonden. ESV verwijt werknemer daarbij dat hij niet respectvol is jegens de eigenaar, een conflict heeft met een collega, aandelen in ESV probeert af te dwingen, roddelt over twee (ex-)collega's dat heeft geleid tot ontslagname van een collega MT-lid, de verstoring van de werkrelatie met collega's en de eigenaar heeft veroorzaakt en tijdens zijn op non-actiefstelling is doorgegaan met het benaderen van klanten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De aan werknemer gemaakte verwijten zijn (na een weerlegging van werknemer) onvoldoende zwaarwegend gebleken om tot een voldragen e-grond te komen. Wat werknemer wel te verwijten valt, is dat hij aan de bar als MT-lid een gerucht heeft

gecheckt over een mogelijke seksuele relatie van een collega met een ex-medewerker. De ernst en omvang van dit verwijt is echter weer niet zodanig dat dit op zichzelf ontbinding op de e-grond rechtvaardigt. Daar komt bij dat werknemer niet in staat is gesteld om de zware kritiek op zijn functioneren (waar volgens het hof gerust een kern van waarheid in zal zitten) met de eigenaar te bespreken, van een weerwoord te voorzien en samen te bepalen hoe hier mee om te gaan. Het hof is wel van oordeel dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek ten onrechte niet op die grond heeft toegewezen. Uit de door ESV ingebrachte verklaringen blijkt immers dat er serieuze klachten waren over werknemers wijze van leidinggeven. Het gegeven dat alle collega's werknemer weg willen hebben betekent echter niet dat het ESV direct vrij stond de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Als een werknemer onvoldoende functioneert, moet hij hier op worden aangesproken en moet er een verbetertraject worden begonnen. In plaats daarvan heeft ESV werknemer direct op non-actief gesteld en hem de volgende dag medegedeeld dat er geen andere optie was dan ontslag. Dat is een onverhoedse en onnodige escalatie van de arbeidsverhouding waarmee zij werknemer elk perspectief op voortzetting van de arbeidsovereenkomst direct heeft ontnomen. Daarmee heeft zij zelf bewerkstelligd dat de verstoring van de arbeidsrelatie niet alleen ernstig maar ook duurzaam is geworden. Het hof is dan ook van oordeel dat de arbeidsovereenkomst door toedoen van ESV is ontbonden, wat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten oplevert (artikel 7:671b lid 9 sub a BW). Naast de transitievergoeding is ESV een billijke vergoeding verschuldigd. De hoogte van de billijke vergoeding wordt door het hof vastgesteld op een bedrag van € 100.000 bruto. Daarbij heeft het hof meegewogen dat werknemer een gemis aan looninkomsten gedurende circa 10 maanden (werknemer had anders eerst een verbetertraject ingegaan) en pensioenschade van een jaar heeft opgelopen. Het hof houdt bovendien rekening met de door ESV veroorzaakte escalatie. Daarnaast heeft werknemer nog recht op uitbetaling van € 86,57 (ten onrechte) ingehouden verlofuren en uitkering van 120 nog openstaande verlofuren. De cumulatievergoeding dient werknemer wel terug te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2035

Zaaknummer: 200.345.412

Rechters: A.J.J. van Rijen, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A. Klaassen en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e, g en i BW en 7:671b lid 9 BW