

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst verkoopdirecteur. Verstoorde arbeidsrelatie is aan werkgeefster te wijten, door werknemer zonder redelijke grond te schorsen en te ontslaan. Ernstig verwijtbaar handelen. Billijke vergoeding € 38.000 bruto.

Werknemer was van 2010 tot september 2014 werkzaam als algemeen directeur van X schoenenbedrijven. Werkgeefster is onderdeel van X. Werknemer is met ingang van 15 juli 2015 bij werkgeefster in dienst getreden als verkoopdirecteur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van zes maanden. Op 27 mei 2016 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2016 zal eindigen. Als reden wordt opgegeven dat werknemer niet aan de functie-eisen voldoet en dat werknemer helaas niet in staat is geweest de tekortkomingen te verbeteren. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging omdat toestemming daarvoor als bedoeld in artikel 7:671a BW ontbreekt en hij met opzegging niet heeft ingestemd als bedoeld in artikel 7:671 BW. Werkgeefster heeft om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht (primair e-grond, subsidiair d-grond en meer subsidiair g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij arrest van 10 juni 2005, *JAR* 2005/157 heeft de Hoge Raad, kort weergegeven, overwogen dat de opzegging door de werkgever dient te worden beoordeeld aan de hand van de maatstaf van artikelen 3:33 en 3:35 BW. Anders dan bij opzegging door de werknemer, is een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werkgever niet vereist. Gelet hierop en in aanmerking genomen dat werkgeefster bij brief van 27 mei 2016 aan werknemer heeft medegedeeld 'niet met u verder te gaan' en dat besloten is het dienstverband met ingang van 1 oktober 2016 te beëindigen, dient de brief van 27 mei 2016 van werkgeefster aan werknemer te worden aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:671a BW. Aangezien toestemming daarvoor van het UWV of instemming van werknemer ontbreekt, wordt de opzegging vernietigd.

Ten aanzien van het ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt als volgt geoordeeld. Met verwijzing naar het arrest van het Hof 's-Hertogenbosch van 26 mei 2016, *ECLI:NL:GHSHE:2016:2103* heeft werkgeefster zich op het standpunt gesteld dat het door werknemer heimelijk opnemen van het gesprek met E een inbreuk vormt op de persoonlijke levenssfeer. Naar de kantonrechter aanneemt heeft zij daarbij het oog op de persoonlijke levenssfeer van E als CEO van werkgeefster. Volgens werkgeefster is sprake van verwijtbaar handelen, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de

arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Geoordeeld wordt dat het belang van werknemer bij de materiële waarheidsvinding zwaarder weegt dan het belang van (de CEO van) werkgeefster bij bescherming van de persoonlijke levenssfeer, zodat hij een rechtmatig belang had bij het maken van de geluidopnames en bij het in het geding brengen van een transcriptie daarvan. Er is geen redelijke grond in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Voorts is geen sprake van een voldragen d-grond. Verslagen van functioneringsgesprekken zijn niet in het geding gebracht en gesteld, noch is gebleken dat deze wel zijn gemaakt. Evenmin is gesteld of gebleken welke hulp aan de zijde van werkgeefster aan werknemer is geboden om zijn functioneren te verbeteren. Ten aanzien van de g-grond wordt het volgende overwogen. Voorzienbaar was dat ten gevolge van de botsende visies en belangen de relatie tussen de teruggetreden verkoopdirecteur D en de opvolgend verkoopdirecteur werknemer verstoord zou kunnen raken. Dat E dat ook zo zag, blijkt uit het feit dat hij ten tijde van de aanstelling van werknemer het vertrek van D verwachtte, zodat laatstgenoemde werknemer niet voor de voeten zou lopen. Niet kan worden geoordeeld dat de arbeidsverhouding van werkgeefster met werknemer verstoord is geraakt door gedragingen van werknemer. Er is sprake van een samenloop van omstandigheden daarin bestaande dat D – tegen de verwachting in – zich niet terugtrok uit het bedrijf. De verstoorde arbeidsverhouding is in dit geval het gevolg van gedragingen van werkgeefster. Zij heeft – kort weergegeven – werknemer geschorst en ontslagen zonder redelijke grond. In beginsel dient verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werkgever waardoor de arbeidsverhouding verstoord is geraakt, niet te worden beloond met inwilliging van het verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst op de grond als omschreven in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW te ontbinden. Anderzijds dient afwijzing van het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen redelijk doel indien redelijkerwijs geen vruchtbare samenwerking meer te verwachten is. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval sprake. E heeft in het gesprek van 27 mei 2016 bij herhaling benadrukt dat hij geen voortzetting van de arbeidsovereenkomst – ook niet middels herplaatsing – wenst. Bij de uitoefening van de functie van verkoopdirecteur is een vertrouwensrelatie tussen de CEO en de verkoopdirecteur onontbeerlijk. Onder deze omstandigheden moet de arbeidsovereenkomst worden ontbonden, en is deze ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, daarin bestaande dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd zonder redelijke grond en de werknemer daaraan voorafgaande is geschorst zonder redelijke grond. Hierbij legt voorts gewicht in de schaal dat door deze opzegging na korte tijd de kansen van werknemer op een functie van vergelijkbaar niveau als verkoopdirecteur zijn verminderd.

Ten aanzien van de billijke vergoeding wordt als volgt geoordeeld. In plaats van werknemer na een dienstverband van ongeveer tien maanden (in mei 2016) te ontslaan, had het op de weg van werkgeefster gelegen hem in kennis te stellen van haar opvatting dat hij niet voldoet aan de eisen die zij aan de functie van verkoopdirecteur stelt en hem in de gelegenheid te stellen zijn functioneren gedurende redelijke tijd te verbeteren, zonodig met hulp van scholing en dergelijke. Gelet op de aard van de functie is die redelijke termijn twaalf maanden (incl. de termijn van opzegging van vier maanden). Er zou alsdan aanleiding zijn geweest tot opzegging van de arbeidsovereenkomst indien (na acht maanden) zou zijn gebleken dat werknemer niet

voldoet aan in redelijkheid te stellen eisen voor de vervulling van de functie van verkoopdirecteur. Met inachtneming van de bedongen termijn van opzegging van vier maanden zou de arbeidsovereenkomst alsdan niet eerder zijn geëindigd dan na verloop van twaalf maanden na mei 2016 (derhalve met ingang van 1 mei 2017 in plaats van 1 november 2016 – datum opzegging – of 1 december 2016 – datum ontbinding). Gelet hierop, alsmede op de datum van ontbinding van de arbeidsovereenkomst, is een vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW van € 38.000 bruto als alternatief voor de voortzetting van de arbeidsovereenkomst in overeenstemming met de wettelijke maatstaf. Hierbij is meegewogen dat bij het bepalen van de hoogte van een billijke vergoeding alle omstandigheden van het geval moeten meewegen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:6373

Zaaknummer: 5218340 AZ VERZ 16-108

Rechters: F.G.P.M. Spreuwenberg

Advocaten: M.R. Jansen en C.P. van den Eijnden

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:681 BW