

RECHTSPRAAK

DZAP Groep B.V./werknemer

Billijke vergoeding wordt in hoger beroep verlaagd van € 50.000 naar € 40.000, omdat het ernstig verwijtbare handelen van werkgeefster het sluitstuk vormde van een handelen over en weer waarin ook werknemer zijn aandeel heeft gehad.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2002 bij DZAP in dienst getreden. Werknemer maakte sinds zijn binnenkomst deel uit van het MT. In 2014 zijn de aandelen in DZAP overgedragen aan Z. In een e-mail van 5 juli 2016 heeft Z onder andere aan werknemer onder meer geschreven dat hij onaangekondigd een brief van de advocaat van werknemer ontving waarin stond dat voortzetting van het dienstverband niet meer opportuun is en dat wat hem betreft daar geen sprake van is. De relatie tussen werknemer en Z is verslechterd. Op 3 november 2016 heeft Z per brief aan werknemer bericht dat hij zich vanaf heden dient te onthouden van zakelijke contacten namens DZAP en dat hij bij het negeren van deze instructie er rekening mee dient te houden dat DZAP het initiatief kan nemen werknemer te ontslaan. Tussen partijen heeft op 23 november 2016 een mediationgesprek plaatsgevonden. Met een e-mail van 8 december 2016 heeft DZAP werknemer met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld naar aanleiding van de gedragingen en opstelling van werknemer. In een afzonderlijke procedure heeft werknemer onder meer wedertewerkstelling gevorderd. Dit is afgewezen, (mede) omdat de kantonrechter in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2017 heeft ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen door DZAP. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 69.786 (bruto), en een billijke vergoeding van € 50.000 (bruto) toegewezen. DZAP is tegen de genoemde beschikking in hoger beroep gekomen. Werknemer heeft incidenteel appel ingesteld.

Oordeel

Het onderhavige geschil wordt er onder meer door gekenmerkt dat er in januari 2012 een verandering is geweest in het management, de heer Z trad toe tot de organisatie. Z is daarbij leiding gaan geven aan de drie genoemde leden van het managementteam. Bij werknemer, Y en X (overige leden MT) bestond de wens om op enig moment de aandelen DZAP te verwerven. De voormalig directeur-eigenaar heeft echter besloten om die aandelen in 2014 over te dragen aan Z. Deze aandelenoverdracht heeft bij werknemer tot frustratie geleid. Deze frustratie is daarna bij werknemer toegenomen doordat de andere twee MT-leden wel gingen participeren in het aandelenkapitaal. Naar het oordeel van het hof zijn deze nieuwe

verhoudingen de voedingsbodem geworden voor de verslechterende verhouding. Van werknemer had mogen worden verlangd dat hij zich eerder en beter had neergelegd bij de nieuwe verhoudingen binnen DZAP. Anderzijds had van DZAP verwacht mogen worden dat zij meer aandacht en begrip had getoond voor werknemer in zijn gewijzigde positie, na vijftien jaren goed functioneren. Naar het oordeel van het hof is de verstoorde arbeidsrelatie daarmee het gevolg van verwijtbaar gedrag aan de zijde van beide partijen. Het hof is echter wel van oordeel dat het op 8 december 2016 plotseling op non-actief stellen van werknemer disproportioneel was en in strijd met de subsidiariteit die DZAP in acht had moeten nemen. Het zonder voorafgaand overleg op non-actiefstellen van een van de vooraanstaande personen binnen de organisatie is zodanig diffamerend en beschadigend voor werknemer dat dat niet gerechtvaardigd was. Dit leidt onder meer tot de conclusie dat van ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van DZAP kan worden gesproken. Het vorenstaande brengt tevens mee dat aan werknemer wel een transitievergoeding toekomt. Nu wel sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen door DZAP kan werknemer tevens aanspraak maken op een billijke vergoeding, zij het dat de hoogte daarvan wordt beïnvloed door de omstandigheid dat het ernstig verwijtbare handelen van DZAP het sluitstuk vormde van een handelen over en weer waarin ook werknemer zijn aandeel heeft gehad. Om die reden komt het hof tot het oordeel dat de omvang van die billijke vergoeding dient te worden vastgesteld op een bedrag van € 40.000 bruto. Voor de vermindering van de opzegtermijn is bepalend of naar het oordeel van de rechter de ontbinding het gevolg was van een aan de werkgever ernstig verwijtbaar handelen. Dat is hier het geval. In dat geval dient de hier bedoelde mindering op de opzegtermijn achterwege te blijven. De door werknemer genoemde datum van 1 juli 2017 zal het hof hanteren als datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:11493

Zaaknummer: 200.215.453/01 en 200.215.540/01

Rechters: G. van Rijssen, A.E.F. Hillen en A.E.B. ter Heide

Advocaten: I. Janssen en A. Lettenga

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW, 7:673 BW, 7:671b lid 8 onderdeel a BW en 7:683 BW