

RECHTSPRAAK

Staffing Associates Service Center B.V./werkneemster

De kantonrechter mag slechts oordelen over de ontbinding op de door werkgeefster aangevoerde grond; ‘ontbinding op de h-grond of een door de kantonrechter te bepalen andere grond’ leidt niet tot ontbinding op een andere grond. Tegenverzoek tot ontbinding door werkneemster toegewezen met toekenning van billijke vergoeding van meer dan een ton omdat werkgeefster terugkomst van werkneemster onmogelijk heeft gemaakt.

Feiten

Werkgeefster is als franchiseorganisatie actief in de uitzend- en thuiszorgbranche. Werkneemster is via een recruitmentbureau als CFO bij werkgeefster in dienst getreden. Tussen beide is gecorrespondeerd over verschillen van inzicht over hoe werkneemster haar werkzaamheden (dient te) verricht(en). Na een geëscaleerd gesprek gaat werkgeefster over tot beëindiging van het dienstverband. Zij blokkeert de werke-mail van werkneemster en stelt haar overige werknemers via Whatsapp op de hoogte van het vertrek van werkneemster (in een Whatsapp-groep waar werkneemster geen deel van uitmaakt). Volgens het recruitmentbureau is de mismatch ontstaan omdat werkneemster uit het grootbedrijf komt en weinig ervaring heeft met de organisatie van een midden- en klein(familie)bedrijf. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de h-grond of een door de kantonrechter te bepalen andere grond. Werkneemster verzoekt als tegenverzoek ontbinding met toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding op de h-grond of een andere grond

De door werkgeefster aangevoerde grond h-grond luidt: *een andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren*. De h-grond geldt weliswaar als een vangnetbepaling voor omstandigheden die niet vallen onder de andere ontslaggronden, maar de wetgever heeft wel benadrukt dat de h-grond niet mag worden gebruikt om enkele van de in artikel 7:669 lid 3 onder a tot en met g BW genoemde gronden, die elk op zichzelf beschouwd onvoldoende kunnen worden onderbouwd, samen als h-grond aan te merken. De manager met wie een

verschil van inzicht bestaat over het te voeren beleid, wordt daarbij in de wetgeschiedenis expliciet genoemd als voorbeeld van de h-grond. Voorts stelt de kantonrechter voorop dat de Hoge Raad heeft bepaald dat (1) als uitgangspunt moet worden aanvaard dat de wettelijke bewijsregels van overeenkomstige toepassing zijn in procedures strekkende tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst en dat (2) de toepasselijkheid van de wettelijke bewijsregels meebrengt dat de werkgever de aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag liggende feiten en omstandigheden zal moeten stellen en, bij voldoende gemotiveerde betwisting door de werknemer, zal moeten bewijzen. Werkgeefster heeft in haar verzoekschrift een (groot) aantal voorbeelden genoemd waaruit volgens haar blijkt dat sprake is van een verschil van inzicht ten aanzien van de functieverantwoordelijkheden en het te voeren beleid (o.a. het niet tijdig aanleveren van de jaarstukken, het geen zicht hebben op nog te leveren werkzaamheden en het op cynische wijze kritiek leveren). Deze verwijten worden door werkneemster gemotiveerd weersproken en zijn op geen enkele wijze met (bewijs)stukken onderbouwd. Voorts heeft werkgeefster geen voldoende specifiek aanbod gedaan om de verwijten te bewijzen. Dit betekent dat de aan het ontbindingsverzoek ten grondslag liggende feiten en omstandigheden onvoldoende zijn onderbouwd. De kantonrechter heeft zodoende niet kunnen vaststellen dat een fundamenteel verschil van inzicht bestaat over hoe de organisatie geleid moet worden en tot welke onoverkomelijke problemen dat vermeende verschil van inzicht zou kunnen leiden. Daarnaast heeft ook te gelden dat eventuele fouten bij de werving door het recruitmentbureau in verhouding tussen werkgeefster en werkneemster voor rekening van werkgeefster dienen te komen. Los van het voorgaande zien de door werkgeefster genoemde verwijten daarnaast op een andere grond (nl. disfunctioneren) dan die is aangevoerd voor ontslag. Daarbij is, als sprake zou zijn van disfunctioneren, door werkgeefster gesteld noch gebleken dat werkneemster in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. Bovendien mag de kantonrechter een andere ontslaggrond dan die is aangevoerd niet zonder meer ambtshalve aanvullen. Ook de door werkgeefster naar voren gebrachte ernstige verstoring van de arbeidsrelatie kan daarom geen grond opleveren voor ontslag. Er bestaat daarmee geen redelijke grond voor het ontbindingsverzoek.

Ontbindingsverzoek van werkneemster

De kantonrechter wijst het verzoek van werkneemster toe op de volgende gronden: (1) werkneemster heeft per e-mail haar onvrede geuit over de samenwerking; (2) een geëscaleerd gesprek tussen werkneemster en werkgeefster heeft hierover plaatsgevonden; (3) werkgeefster heeft vervolgens meteen aangestuurd op het einde van het dienstverband en niet gezocht naar oplossingen; (4) werkgeefster heeft direct het e-mailaccount van werkneemster geblokkeerd; (5) daarnaast heeft werkgeefster een automatisch antwoord namens werkneemster ingesteld inhoudend dat zij niet meer bij haar werkzaam is en heeft zij haar collega's per Whatsapp daarvan op de hoogte gesteld en (6) voorts ontbreekt iedere onderbouwing van de verwijten die werkgeefster maakt. Dit handelen kwalificeert de kantonrechter als ernstig verwijtbaar en het getuigt bovendien van slecht werkgeverschap. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. Daarbij kent hij werkneemster een billijke vergoeding toe van € 102.600. Deze vergoeding wordt gerechtvaardigd door: (1) de

onregelmatige opzegging (want per direct); (2) het slecht werkgeverschap en ernstig verwijtbare handelen van werkgeefster (waardoor werknemster ook imagoschade heeft geleden) en (3) de inkomensschade die werknemster lijdt omdat zij op zoek moet naar een andere baan. De kantonrechter houdt geen rekening met een mogelijke bonus en de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:10399

Zaaknummer: 7009358

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: R.S. The en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:671c BW