

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding op g-grond gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wordt aansluiting gezocht bij het arrest Nefalit/Karamus. Kans van slagen van verbetertraject geschat op 50 procent. Toekenning billijke vergoeding aan creatief directeur van € 1.026.449,08.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2011 in dienst van werkgever, tot 1 januari 2016 in de functie van creatief directeur en nadien in de functie van creative director (CD). Voordat werknemer arbeidsongeschikt werd, bedroeg zijn maandsalaris € 13.200 bruto exclusief 8% vakantiegeld.

Op 6 oktober 2017 is aan werknemer onder meer geschreven dat hij niet naar verwachting presteert en dat werkgever geen andere mogelijkheid ziet dan de verantwoordelijkheid voor de programma's die tot nu toe aan werknemer waren toevertrouwd aan een ander over te dragen. Werknemer is per direct geschorst. In verband met de op non-actiefstelling heeft tussen partijen een kort geding plaatsgevonden met als inzet de wedertewerkstelling van werknemer. Werknemer is in deze zaak in het gelijk gesteld. Sinds 7 maart 2018 is werknemer arbeidsongeschikt. Vanaf augustus 2018 zijn partijen in gesprek over de re-integratie, in aanwezigheid van een externe procesbegeleider. Op 17 januari 2019 heeft de bedrijfsarts aan werkgever onder meer bericht dat er geen medische beperkingen zijn vast te stellen en dat zij werknemer in staat acht om werkconditie op te bouwen. Werkgever vordert ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een zodanig verstoorde arbeidsrelatie dat een voortzetting ervan niet meer in de rede ligt. Als CD hoort werknemer bij de top van het bedrijf. Daarvoor wordt hij ook navenant beloond, met een hoog maandsalaris, bonussen en aanspraak op een winstuitkering, die kan oplopen tot meer dan € 3 miljoen. Om aanspraak te maken op de volledige winstuitkering zal werknemer tot in 2020 zijn dienstverband moeten behouden. Gelet op dit grote financiële belang van werknemer is zijn verzet tegen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor 2020 alleszins begrijpelijk. Maar uit de feiten en omstandigheden die werkgever heeft aangevoerd, volgt wel degelijk dat de positie van

werknemer zo onmogelijk is. De verhoudingen zijn in een periode van ongeveer twee jaar zo verslechterd tot het punt dat het niet langer gaat. Gevolg van de ruzies is dat de leiding geen vertrouwen meer heeft in werknemer. Gelet op zijn topfunctie is het vertrouwen van de leiding essentieel. Zonder dit vertrouwen is er geen draagvlak voor de beslissingen die werknemer in zijn functie zal moeten nemen en kan hij dus niet werken. Ook is er geen zicht meer op een oplossing van deze conflicten. Daarnaast is voldoende aannemelijk gemaakt dat ook de verhoudingen tussen werknemer enerzijds en medewerkers en andere belangrijke stakeholders anderzijds verstoord zijn geraakt. Om de verantwoordelijkheden die een topfunctie als CD meebrengen waar te kunnen maken is het essentieel om draagvlak bij medewerkers en stakeholders te hebben. Het ontbindingsverzoek zal worden ingewilligd.

Billijke vergoeding

Toen geconcludeerd werd dat werknemer in zijn functie niet het wenselijke niveau haalde, is besloten dat werknemer geen tweede termijn winstuitkering op basis van het MPP zou ontvangen. Kort daarna heeft werkgever werknemer geschorst. Er was een kort geding voor werknemer nodig om weer terug te kunnen keren en een rechtszaak om te bewerkstelligen dat werkgever alsnog de tweede termijn van het MPP zou uitkeren. De schorsing heeft geleid tot een keten van acties en reacties. Waar werkgever werknemer al in het voorjaar van 2017, toen de eerste kritiek uitgesproken werd, een adequaat verbetertraject had moeten aanbieden, heeft hij werknemer geschorst, met alle gevolgen van dien. Hij heeft werknemer de kans ontnomen zich te rehabiliteren. Naar het oordeel van de kantonrechter dient dit handelen van werkgever gekwalificeerd te worden als ernstig verwijtbaar. Een billijke vergoeding komt dan ook voor toewijzing in aanmerking. Bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding komt het verder aan op een beoordeling van alle omstandigheden van het geval. Toepassing van het New-Hairstyle-arrest zou, in het geval er een direct causaal verband bestaat tussen de verwijtbare gedraging van werkgever ten aanzien van de schorsing en de verstoorde verhoudingen en daarmee de onmogelijkheid om de resterende MPP-termijnen te incasseren, leiden tot een toewijzing van een billijke vergoeding zoals gevorderd, namelijk in totaal € 2.052.898,16. Een verbetertraject zou niet bij voorbaat zinloos zijn geweest. Juist omdat de belangen van werknemer bij voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst zo groot zijn, zal hem er veel aan gelegen zijn geweest een verbetertraject daadwerkelijk te doen slagen. Het tegendeel van succes is echter, gelet op de feiten en omstandigheden die in deze zaak zijn aangevoerd, ook goed denkbaar. Er zijn nogal wat aanwijzingen dat werknemer het bij veel medewerkers zodanig had verbruid dat hij veel gedragsveranderingen had moeten doorvoeren om weer draagvlak te krijgen, hetgeen essentieel is in zijn functie. Naar het oordeel van de kantonrechter is er een reële kans dat een in 2017 gestart verbetertraject niet tot herstel van zijn positie zou hebben geleid. Er is onzekerheid of er een verband bestaat tussen de verwijtbare gedragingen van werkgever en de gevolgen die deze voor werknemer hebben gehad. Deze onzekerheid kan niet via bewijsvoering of een deskundige worden weggenomen. Gelet op deze onzekerheid zal geheel toewijzen van de gevorderde billijke vergoeding, noch geheel afwijzen recht doen aan deze zaak. De kantonrechter ziet daarom aanleiding aansluiting te zoeken bij de proportionele aansprakelijkheid zoals in het Nefalit/Karamus-

arrest. De kantonrechter schat de kans van slagen van een verbetertraject op 50 procent. Dit leidt tot de uitkomst in deze zaak dat de maximaal toe te kennen billijke vergoeding van € 2.052.898,16 bruto wordt verminderd met 50 procent vanwege de kans dat niet de normoverschrijding van werkgever de oorzaak ervan is dat werknemer zijn MPP-uitkering niet te gelde kan maken maar het disfunctioneren van werknemer. Er zal dan ook een billijke vergoeding worden toegekend van € 1.026.449,08 bruto. Daarnaast zal een transitievergoeding van € 39.972 bruto worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:1106

Zaaknummer: 7463218

Rechters: A.M. Loots

Advocaten: E.C.B. Adriaanse, S. Remers en J. Schulp

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:673 BW