

RECHTSPRAAK

## Talpa Media B.V./werknemer

***Samenwerking tussen Talpa en Creative Director is volledig vastgelopen en daardoor duurzaam en ernstig ontwricht. Ontbinding houdt stand in hoger beroep. Kantonrechter heeft ten onrechte een billijke vergoeding van ruim € 1 miljoen toegekend; (toch) geen ernstig verwijtbaar handelen Talpa.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2011 in dienst van Talpa Media B.V., tot 1 januari 2016 in de functie van creatief directeur en nadien in de functie van creative director (CD). 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. Talpa heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. De kantonrechter heeft overwogen dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en heeft het verzoek toegewezen. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat Talpa ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, onder meer door werknemer ten onrechte te schorsen, hem geen reële mogelijkheid tot verbetering te geven en doordat de re-integratie van werknemer geen reële kans heeft gekregen. Talpa is dientengevolge veroordeeld een billijke vergoeding aan werknemer te betalen van € 1.026.449,08 bruto. Talpa vordert in hoger beroep vernietiging van de beschikking van de kantonrechter op het punt van de uitgesproken ernstige verwijtbaarheid en de toekenning van de billijke vergoeding.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De functie van werknemer is per 1 januari 2016 gewijzigd in die van CD. Zijn takenpakket en verantwoordelijkheden werden naar beneden bijgesteld, de honorering ook. Aan die functiewijziging lag ten grondslag kritiek op het functioneren van werknemer, in het bijzonder zijn chaotische vorm van werken en aansturing. Over het jaar

2016 ontving werknemer een beoordeling, die wel kritiekpunten op het functioneren als CD inhield. In mei 2017 is aan werknemer laten weten dat het niveau van zijn functioneren niet was wat van een CD verwacht mocht worden. Om werknemer de kans te geven alsnog te laten zien dat hij als CD goed kon functioneren is hem toen het nieuwe programma Mensenkennis toevertrouwd. In de visie van Talpa heeft werknemer echter geen verbetering in zijn functioneren laten zien. Werknemer meldde zich vervolgens per 7 maart 2018 ziek. Met de feitelijke re-integratie werd niet begonnen. Op 28 november 2018 volgde een tweede re-integratievoorstel. Ook in dit voorstel stond centraal dat re-integratie niet plaats zou vinden in de eigen functie en dat het verbeterplan gehandhaafd zou blijven. Nieuwe startdatum werd 10 december 2018. Ook op die datum werd echter nog niet met de re-integratie begonnen. Een passende functie was niet beschikbaar. Het is voldoende komen vast te staan dat de samenwerking tussen partijen inmiddels volledig is vastgelopen en dus ernstig en duurzaam is ontwricht. Voorop staat verder dat werknemer geen definitieve herplaatsing wenst. Hij wilde hooguit in een korte tijd re-integreren in een andere functie, maar het einddoel was, is en blijft terugkeer in het eigen werk als CD. Deze houding maakt herplaatsing derhalve reeds lastig. De slotsom op dit onderdeel is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de g-grond. De kantonrechter heeft verder gemotiveerd waarom zij van oordeel is dat Talpa ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De ernstige verwijtbaarheid is volgens de kantonrechter gelegen in de volgende thema's: (a) werknemer is ten onrechte geschorst, (b) de uitbetaling van de tweede MPP-termijn is ten onrechte geweigerd, (c) aan werknemer is geen reële mogelijkheid tot verbetering gegeven en (d) de re-integratie van werknemer heeft geen reële kans gekregen. Het hof is van oordeel dat aan de verstoring van de arbeidsverhouding een wezenlijk en fundamenteel wantrouwen over en weer ten grondslag ligt. Dit wederzijdse wantrouwen - terecht of niet - heeft mede gemaakt dat partijen zo moeizaam stappen hebben kunnen zetten bij uitvoering van het verbeterplan en de re-integratie. Wat het verbeterplan (na de opheffing van de schorsing in kort geding) betreft oordeelt het hof nog dat daarmee daadwerkelijk is gepoogd werknemer weer op niveau te krijgen. En wat het herstellen van de verstoorde arbeidsverhouding betreft: werknemer heeft niet onderbouwd wat Talpa redelijkerwijs nog meer had moeten doen om die verstoorde verhouding weer vlot te trekken. Van ernstig verwijtbaar handelen van Talpa is volgens het hof geen sprake. Resumerend geldt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden, maar het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding ten onrechte heeft toegewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 04-11-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2019:9541

**Zaaknummer:** 200.260.858/01

**Rechters:** W.P.M. ter Berg, W.F. Boele en W.A. Zondag

**Advocaten:** E.C.B. Adriaanse en J. Schulp

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub g BW