

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door, in strijd met advies bedrijfsarts, tijdens re-integratie veelvuldig rechtstreeks op dwingende wijze contact te blijven zoeken met werknemer. Billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 10 april 2017 voor de duur van zes maanden als operationeel directeur in dienst getreden van PlatoWood B.V. voor 40 uur per week. Met ingang van 10 oktober 2017 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 21 januari 2020 heeft X aan werknemer meegedeeld geen vertrouwen meer te hebben in hem als algemeen directeur van PlatoWood. Op 22 januari 2020 heeft X aan werknemer een beëindigingsvoorstel toegestuurd. Op 21 januari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 28 januari 2020 heeft de gemachtigde van werknemer aan X geschreven dat werknemer niet akkoord gaat met het beëindigingsvoorstel en heeft hij verzocht om de communicatie via hem in plaats van werknemer te laten verlopen. Op 3 februari 2020 heeft de bedrijfsarts onder meer geadviseerd dat sprake is van medische problematiek op basis van een combinatie van werkgerelateerde problematiek en niet-werkgerelateerde problematiek die al langere tijd bestaat. Op 7 mei 2020 is het mediationtraject geëindigd zonder dat partijen overeenstemming hebben bereikt. Op 30 juni 2020 heeft de bedrijfsarts geschreven dat bij werknemer geen sprake meer is van ziekte of gebrek, maar van verstoorde werkverhoudingen. PlatoWood verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens onder meer een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst?*

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen PlatoWood en werknemer duurzaam en onherstelbaar is verstoord. X heeft als indirect bestuurder van PlatoWood uitgesproken niet meer het benodigde vertrouwen te hebben in werknemer als algemeen directeur. Werknemer heeft op zijn beurt verklaard door de ontwikkelingen na 21 januari 2020 geen vertrouwen meer te hebben in samenwerking met X. Vast is komen te staan dat X en werknemer qua vorm en inhoud zeer uiteenlopende communicatiestijlen hebben. Onder die omstandigheden, en nu mediation partijen ook niet nader tot elkaar heeft kunnen brengen, ziet de kantonrechter niet in dat de verhoudingen nog verbeterd kunnen worden en de arbeidsovereenkomst nog zinvol kan worden voortgezet.

Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten?

Naar het oordeel van de kantonrechter vloeit de oorzaak van de verstoring van de arbeidsverhouding in dit geval grotendeels voort uit het handelen van PlatoWood. Deze verstoring is deels veroorzaakt door de mededeling op 21 januari 2020 van PlatoWood aan werknemer de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen wegens gebrek aan vertrouwen, terwijl uit de overgelegde stukken niet is gebleken dat PlatoWood werknemer al eerder, tijdig en op adequate wijze heeft aangesproken op eventuele tekortkomingen in zijn functioneren dan wel op een gebrek aan vertrouwen en al helemaal niet op een zodanig slechte samenwerking dat zijn functie daardoor in gevaar zou komen en zijn dienstverband zou eindigen. Dat er al langer geen enkel vertrouwen was, strookt ook niet met de op 21 augustus 2019 nog toegezegde loonsverhoging. Misschien was de timing van de verzochte nakoming van de toegezegde loonsverhoging, gelet op de kort daarvoor ontstane brandschade bij PlatoWood, niet heel gelukkig, maar toch kan dit werknemer niet kwalijk worden genomen omdat dit soort zaken tijdens een eindejaarsgesprek nu eenmaal aan de orde kunnen komen, en omdat deze loonsverhoging al eerder was toegezegd maar nog niet was nagekomen. Door onder die omstandigheden, in feite 'uit het niets' aan te sturen op een (voorstel voor) beëindiging van de arbeidsovereenkomst, heeft PlatoWood de verhoudingen tussen partijen op ernstige wijze verstoord. Daar komt bij dat X na de ziekmelding van werknemer veelvuldig rechtstreeks op dwingende wijze contact bleef zoeken met werknemer over de concrete invulling van het beëindigingsvoorstel en de invulling van de werkzaamheden (voor de 50% dat werknemer nog arbeidsgeschikt was), terwijl werknemer op 28 januari 2020 had verzocht om het contact enkel via zijn gemachtigde te laten verlopen en terwijl de bedrijfsarts op 3 februari 2020 'alleen belangstellend en ondersteunend contact' had geadviseerd. Van 'enkel belangstellend en ondersteunend contact' is geen sprake geweest, integendeel. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook, gelet op alle hiervoor genoemde en uitzonderlijke omstandigheden, sprake van ernstig verwijtbaar handelen van PlatoWood jegens werknemer.

Billijke vergoeding

Nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van de kantonrechter het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van PlatoWood ziet de kantonrechter ook aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Mede in aanmerking genomen enerzijds de mate van verwijtbaarheid van het handelen van PlatoWood en anderzijds dat PlatoWood ook zal worden veroordeeld tot het betalen van een transitievergoeding aan werknemer, acht de kantonrechter een vergoeding van ongeveer zes maandsalarissen billijk. Uitgaande van een brutomaandsalaris van € 7.898,63 wordt de vergoeding bepaald op een bedrag van € 50.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:4228

Zaaknummer: 8595148 \ HA VERZ 20-109

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: I. Staps-Geenen en M.E. Bosman

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