

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding houdt ook in hoger beroep stand. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door niet in te grijpen in het rijzende conflict tussen werknemer en collega's. Hof verhoogt billijke vergoeding en stelt vast dat de contractuele vergoeding correct is berekend.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 november 2006 in dienst van werkgeefster. De samenwerking tussen de afdelingen verliep stroef en de medewerkers klaagden over en weer over elkaar. Zo heeft werknemer meerdere keren geklaagd over het gedrag van de directeur. Teneinde de samenwerking te verbeteren is eind 2018 besloten om een coachtraject te starten. Op 1 mei 2019 heeft een incident plaatsgevonden tussen de directeur en werknemer. Op 18 juni 2019 en 12 juli 2019 hebben in het kader van het coachtraject weer twee sessies plaatsgevonden. Omdat werknemer vond dat zijn leidinggevende onvoldoende deed met zijn klachten omtrent de directeur, heeft hij op 17 juli 2019 melding gemaakt bij HR, die hem heeft doorverwezen naar de vertrouwenspersoon. Vervolgens is mediation geadviseerd en werknemer heeft aangegeven hieraan te willen meewerken. Werkgeefster heeft dit traject echter niet in werking gezet. Op 22 oktober 2019 heeft werknemer een voortgangsgesprek gevoerd. In dat gesprek werd werknemer verteld dat sprake was van een vertrouwensbreuk en dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met hem wilde beëindigen. Bovendien werd werknemer in dit gesprek voor het eerst geconfronteerd met ernstige kritiek van negen collega's, die niet eerder met hem was gedeeld. Na enige e-mailcorrespondentie hierover heeft werknemer het beëindigingsvoorstel afgewezen. Werkgeefster heeft toen een ontbindingsverzoek ingediend. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond, met toewijzing van een billijke vergoeding van € 50.000 bruto vanwege ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Hiertegen komt werknemer in principaal hoger beroep en werkgeefster in incidenteel hoger beroep op.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding*

Tussen partijen staat vast dat vanwege de stroeve samenwerking een coachtraject is gestart. Gedurende het coachtraject zijn de problemen tussen werknemer en de directeur geëscaleerd tijdens het incident op 1 mei 2019. Op dat moment had werkgeefster moeten ingrijpen en

bijvoorbeeld mediation moeten voorstellen. Door dat niet te doen heeft werknemer zich gedwongen gezien om zich tot HR en de externe vertrouwenspersoon te wenden, waarmee het conflict is verdiept en verbreed. Van mediation is het nooit gekomen en vervolgens is werknemer tijdens een voortgangsgesprek op 22 oktober 2019 geconfronteerd met kritiek van negen collega's, waarbij is aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien werd werknemer in dit gesprek voor het eerst geconfronteerd met ernstige kritiek van negen collega's, die niet eerder met hem was gedeeld. Hoewel dit werkgeefster te verwijten valt, en werknemer de kans had moeten krijgen hierop te reageren en zich eventueel te verbeteren, staat het vast dat inmiddels negen (al dan niet directe) collega's hebben aangegeven niet meer met werknemer te willen samenwerken. Gelet op deze feiten en omstandigheden komt ook het hof tot de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen werkgeefster en werknemer ernstig en duurzaam is verstoord.

Ernstige verwijtbaarheid

Ook het hof is van oordeel dat werkgeefster in belangrijke mate heeft bijgedragen aan het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. Deze ernstige verwijtbaarheid is met name gelegen in het niet, althans niet adequaat interveniëren in het conflict tussen werknemer en de directeur, het feit dat werkgeefster werknemer lange tijd in het ongewisse heeft gelaten over de kritiek die een groot aantal collega's op hem had, terwijl zij werknemer wel liet participeren in het coachingtraject, en ten slotte het feit dat werkgeefster geen gevolg heeft gegeven aan de afspraak om een mediationtraject in gang te zetten, maar – daarentegen – in het gesprek van 22 oktober 2019 een exittraject is gestart.

Billijke vergoeding en contractuele vergoeding

Het hof heroverweegt de hoogte van de billijke vergoeding en acht het redelijk de verwachte levensduur van de arbeidsovereenkomst op twee jaar te stellen. De WW-uitkering en suppletie die werknemer gedurende deze twee jaar zal ontvangen worden in mindering gebracht. De totale inkomens- en pensioenschade berekend over een periode van twee jaar bedraagt € 112.831,91 bruto. Gelet op alle overige omstandigheden van het geval, waaronder de mate van ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster alsmede het aandeel van werknemer in de ontstane situatie, acht het hof een billijke vergoeding van € 80.000 bruto passend. In dit verband merkt het hof nog op dat het geen aanleiding ziet de contractuele beëindigingsvergoeding in aanmerking te nemen bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Werknemer zou immers deze contractuele beëindigingsvergoeding ook hebben ontvangen als de arbeidsovereenkomst zonder ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster zou zijn geëindigd. Tot slot overweegt het hof inzake de contractuele beëindigingsvergoeding dat in de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk verwezen wordt naar de kantonrechtersformule uit 2006 en aangezien een arbeidsovereenkomst een duurovereenkomst is, is het naar het oordeel van het hof voorzienbaar dat de kantonrechtersformule gewijzigd kan zijn ten tijde van het ontslag. Voor de wijze van berekening is derhalve de op 30 oktober 2008 gewijzigde kantonrechtersformule bepalend.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1475

Zaaknummer: 200.282.292/01

Rechters: R.J.M. Smit, T.S. Pieters en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: C.E. Stratenus en A. van Toledo

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:683 BW