

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft te prematuur naar het middel van het ontslagvoornemen gegrepen en daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 110.000.*Feiten*

Werknemer was sinds 1 maart 2011 in dienst bij Stichting Onderwijsgroep Amersfoort (hierna: de Stichting) en maakte onderdeel uit van het college van bestuur (CvB). Op 7 juli 2020 heeft de raad van toezicht (RvT) aan werknemer mondeling meegedeeld dat hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een paar dagen later kreeg werknemer een tia, waarna hij zich heeft ziekgemeld. Na de zomervakantie heeft hij zijn werkzaamheden hervat. Op 24 augustus 2020 heeft werknemer de toenmalige voorzitter te kennen gegeven dat hij geen reden ziet voor vertrek bij de Stichting, maar dat hij wel bereid was tot mediation. De voorzitter van de RvT heeft hierop op 26 augustus 2020 het ontslagvoornemen te kennen gegeven. Eind september 2020 heeft de RvT het ontslagvoornemen voorgelegd aan de twee medezeggenschapsraden, die beiden negatief hebben geadviseerd. Werknemer heeft een volmondige rehabilitatie verzocht omdat het ontslagvoornemen is ingetrokken. In april 2021 hebben partijen mediation opgestart, waarna werknemer zich ziek gemeld heeft en de mediation heeft beëindigd. Op 7 juni 2021 heeft de RvT een nieuwe adviesaanvraag over ontslag van werknemer bij de medezeggenschapsraden ingediend, die hierop op 20 en 23 juni 2021 positief hebben geadviseerd. Op 25 juni 2021 heeft de Stichting een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer ingediend.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de ontbinding op de g-grond gerechtvaardigd is en dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt. Uit de over en weer gewisselde processtukken en uit hetgeen ter zitting naar voren is gekomen, is duidelijk geworden dat werknemer door het ontslagvoornemen in juli 2020 beschadigd is geraakt. Partijen zijn er daarna niet in geslaagd om het vertrouwen over en weer in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsverhouding te herstellen. Zowel de Stichting als werknemer heeft te kennen gegeven geen heil (meer) te zien in terugkeer van werknemer. Hoewel uitgangspunt van de wetgever is dat slechts in uitzonderlijke gevallen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen op basis waarvan een billijke vergoeding kan worden toegekend, is het hof van oordeel dat de Stichting een ernstig verwijt valt te maken. Het verwijt is hierin gelegen dat de (toenmalige voorzitter van) RvT in juli 2020 te prematuur naar het middel van het ontslagvoornemen heeft gegrepen. De Stichting heeft weliswaar betoogd dat dit ontslagvoornemen niet 'onbesuisd' was omdat de RvT al eerder zijn ongenoegen had geuit over de informatievoorziening door werknemer en

het gebrek aan regievoering, maar het hof oordeelt hier anders over. Uit zijn beoordelingsgesprekken had werknemer kunnen opmaken dat zijn functioneren ter discussie stond. Door direct af te koersen op een beëindiging van het dienstverband heeft de RvT ernstig verwijtbaar gehandeld. Bij de hoogte van de billijke vergoeding houdt het hof er rekening mee dat een redelijke verwachting meebrengt dat de arbeidsovereenkomst met werknemer niet tot zijn pensioen zou hebben voortgeduurd. In dit kader betreft het hof de haarscheurtjes die in de samenwerking zijn gekomen vanwege het verschil in inzicht over de invulling door werknemer van zijn rol. Zou de Stichting de koninklijke weg hebben gevolgd van een verbetertraject dan is het meest waarschijnlijke scenario dat de arbeidsovereenkomst met werknemer op enig moment zou zijn beëindigd vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, te weten circa 8 maanden later (begin juni 2022). Verder houdt het hof er rekening mee dat werknemer nog geen baan heeft gevonden en met het diffamerende karakter van het ontslagvoornemen. Aan de andere kant is het gelet op de huidige gunstige arbeidsmarkt, de jarenlange ervaring van werknemer in de onderwijswereld en het feit dat hij bij een aantal werving- en selectiebureaus is ingeschreven en netwerkgesprekken voert, niet ondenkbaar dat hij op termijn een andere baan zal vinden. Alles in aanmerking genomen zal het hof de billijke vergoeding vaststellen op € 110.000 bruto (waarin ook de door werknemer gestelde pensioenschade is verdisconteerd). Het hof ziet geen aanleiding om de door werknemer ontvangen transitievergoeding (die in hoger beroep niet meer ter discussie staat) op de billijke vergoeding in mindering te brengen. De vordering van werknemer tot betaling van zijn advocaatkosten wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:2571

Zaaknummer: 200.303.832

Rechters: A.A. van Rossum, M. Willemse en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: I.A. Hoen en A.P.J.M. Verbeek

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW