

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond met billijke vergoeding. Anders dan de kantonrechter (billijke vergoeding ad € 60.000 bruto) stelt het hof de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 260.000 bruto.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 1998 in dienst van de welzijnsorganisatie Stichting Eigenwijks (hierna: Eigenwijks), aanvankelijk als opbouwmedewerker en laatstelijk in de functie van teamleider. Omstreeks 2017 is werknemer gevraagd de wijk van een collega erbij te doen als teamleider. In het team van deze collega zijn nog meer teamleden uitgevallen, onder meer vanwege werkdruk. In 2018 had een aantal medewerkers contact opgenomen met de vertrouwenspersoon, in verband met problemen die erop zagen dat zij zich niet gehoord voelden over hun werkdruk, veranderingen in personele samenstelling en hun welbevinden in het werk. Vervolgens is besloten tot coaching van werknemer en zijn teams. In juli 2019 is een medewerkster uit dienst getreden omdat zij zich niet serieus genomen voelde door werknemer en hij niet tot zijn recht zou komen in de functie van leidinggevende. Werknemer is hierop door Eigenwijks niet aangesproken. Tussen de (team)coaching die in de zomer van 2019 eindigde en september 2021 heeft Eigenwijks geen kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Werknemer is op vakantie gegaan. Tijdens zijn vakantie zijn er signalen over hem binnengekomen van eenzelfde aard als voor de coaching in 2019. Op 28 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin werknemer is medegedeeld dat hij geen teamleider meer kon zijn en dat op zoek moest worden gegaan naar een andere toekomst voor hem, buiten Eigenwijks. Er volgden vervolgens nog een aantal klachten die betrekking hadden op de wijze van leidinggeven door werknemer. Op 17 december 2021 is werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden, waarna hij zich op 31 december 2021 ziek heeft gemeld. Deze arbeidsongeschiktheid heeft voortgeduurd tot 6 december 2022. Het UWV heeft een deskundigenoordeel afgegeven waarin wordt gesteld dat Eigenwijks onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van werknemer. Op 1 maart 2023 heeft Eigenwijks intern aangekondigd dat werknemer na gezondheidsklachten weer aan de slag gaat en zijn werkzaamheden zal gaan opbouwen, waarop acht negatieve reacties van collega's kwamen. Eigenwijks heeft daarom in eerste aanleg ontbinding verzocht op grond van disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie, dan wel een combinatie van die twee gronden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst uiteindelijk ontbonden op de g-grond, maar werknemer wel een billijke vergoeding toegekend van € 60.000 bruto op grond van ernstige verwijtbaarheid van Eigenwijks (zie AR 2023-1437). Eigenwijks is het daarmee niet eens en vraagt in onderhavig hoger beroep om afwijzing van de billijke vergoeding.

*Oordeel*

Het hof komt, net als de kantonrechter, tot het oordeel dat Eigenwijks jegens werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld alsmede dat de verstoring van de arbeidsovereenkomst aan Eigenwijks dient te worden toegerekend. Vaststaat immers dat de kritiek van Eigenwijks jegens werknemer niet tijdig aan werknemer is voorgehouden en hij geen enkel verbetertraject heeft gekregen. Daar komt bij dat ook de wijze waarop Eigenwijks zelf met de kritiek is omgegaan ter discussie staat. Uit de stukken blijkt namelijk dat de kritiek in niet onbelangrijke mate voortvloeit uit de al jaren voortdurende kritiek van met uitvoerende taken belaste medewerkers op de te hoge werkdruk. Voor een oplossing hiervoor draagt primair Eigenwijks als werkgever de verantwoordelijkheid. Dat medewerkers primair hun leidinggevende (werknemer) hierop aanspreken, is voorstelbaar, maar dat Eigenwijks het niet oplossen en de gevolgen daarvan uitsluitend op het bordje van werknemer terecht laat komen door kennelijk vorenstaande problematiek uit de weg te gaan en hierin slechts en vooral 'disfunctioneren' van werknemer te zien, is niet slechts het ontlopen van haar eigen verantwoordelijkheid, maar tevens ernstig verwijtbaar tekortschieten in haar rol als werkgeefster. Juist onder deze omstandigheden is het des te belangrijker dat er een gedegen, liefst onafhankelijk, feitenonderzoek plaatsvindt. Dat onderzoek heeft Eigenwijks niet uitgevoerd of laten uitvoeren. Bovendien heeft Eigenwijks ook steken laten vallen bij de door haar ingezette mediation, waarin zij enkel de toenmalig directeur heeft betrokken en niet de medewerkers die over het functioneren van werknemer hadden geklaagd. Als gevolg van haar ernstig verwijtbaar handelen is Eigenwijks werknemer een billijke vergoeding verschuldigd. Zowel in principaal als in incidenteel beroep hebben partijen gegriefd tegen de hoogte van de door de kantonrechter vastgestelde billijke vergoeding ad € 60.000 bruto. Anders dan de kantonrechter acht het hof een vergoeding van € 260.000 bruto billijk. Daarvoor acht het hof met name van belang dat het gezien de combinatie van leeftijd, het ontbreken van diploma's en het ontbreken van een positief getuigschrift weinig waarschijnlijk is dat werknemer duurzaam en vergelijkbaar inkomen zal kunnen verwerven. Het hof schat het negatieve effect op de arbeidsinkomsten van werknemer op 20%. Omgerekend komt dit volgens het hof uit op een bedrag van € 240.000 bruto. Daarnaast stelt het hof het ernstig verwijtbaar handelen van Eigenwijks gelijk aan een bedrag van € 20.000 bruto. De eindconclusie is dan ook dat het hoger beroep van Eigenwijks wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:3453

**Zaaknummer:** 200.337.298/01

**Rechters:** H.T. van der Meer, I.A. van der Burg en M. Kullmann

**Advocaten:** M. Bruins en T.H.T.T. Nguyen

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