

RECHTSPRAAK

Werknemer (48 jaar) is sinds 1 mei 1993 bij ROCvA in dienst, waar hij diverse financiële functies heeft bekleed. Vanaf 1 augustus 2001 bekleedt werknemer de functie van hoofd cluster Financiën, Registratie en Informatieverwerking (hierna hoofd FRI) van de werkmaatschappij VMBO, tegen een salaris van € 4.424,87 bruto per maand exclusief vakantiegeld en eindejaarstoeslag. In 2001 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie van manager bedrijfsvoering. ROCvA heeft werknemer voor deze functie afgewezen en hem in plaats daarvan benoemd in zijn huidige functie. Volgens werknemer is dit in strijd met toezeggingen van de zijde van de werkgever. Nadien - vanaf medio 2006 - heeft zich een aantal incidenten voorgedaan tussen de direct leidinggevende en werknemer. Inmiddels is de verstandshouding aanzienlijk verslechterd. Het ROCvA verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is zonder meer duidelijk dat ROCvA wenst dat er een einde komt aan het dienstverband omdat zij geen vertrouwen meer heeft in werknemer. Uit de opstelling van werknemer in deze procedure blijkt een diep geworteld wantrouwen in de goede wil van ROCvA. De kantonrechter is van oordeel dat een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst slechts mogelijk is als beide partijen daarvoor nog een reële mogelijkheid zien. Nu dit niet het geval is, is sprake van een voldoende gewichtige reden om de arbeidsovereenkomst op korte termijn te ontbinden, zodat het verzoek in zoverre toewijsbaar is. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst ontbinden tegen 1 maart 2009. Beide partijen treft evenwel een verwijt van de verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer door zijn onwil om de op zijn functioneren uitgeoefende kritiek te accepteren, ROCvA door haar onwil om onder ogen te zien dat er wel degelijk een arbeidsconflict tussen werknemer en zijn leidinggevende bestond, al was daarvan wellicht alleen sprake in de opvatting van werknemer. De eisen van het goed werkgeverschap brengen met zich dat ROCvA een mediationtraject had moeten beproeven. Dit brengt mee dat aan werknemer een billijke vergoeding toekomt waarin de wederzijdse verwijtbaarheid wordt meegewogen.

De kantonrechter houdt bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding rekening met de bovenwettelijke uitkering waarop werknemer naar alle waarschijnlijkheid aanspraak kan maken. Gelet op het tekortschieten van ROCvA met betrekking tot de mediation en daarmee de re-integratie van werknemer, is de kantonrechter echter van oordeel dat de toekenning van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering er niet toe mag leiden dat aan werknemer in het geheel geen vergoeding wordt toegekend. Daarbij is van belang dat werknemer, gelet op zijn medische achtergrond, een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt inneemt. Het voorgaande rechtvaardigt dat aan werknemer een vergoeding van € 60.000,00 bruto toekomt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-02-2009

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2009:BH3164

Zaaknummer: 408044/AO VERZ 08-915

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW