

RECHTSPRAAK

X BV/werknemer

Nederlandse ontbindingsrechter is bevoegd bij onduidelijke verblijfplaats werknemer in Europa. Verstoorde arbeidsrelatie met general manager leidt tot C=1,1

Werknemer (54 jaar) is sinds 2007 in dienst van X BV, in de functie van general manager. Thans verzoekt X BV ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het wegvallen van draagvlak voor werknemer. Ondanks diverse coachingstrajecten zou werknemer niet beter zijn gaan functioneren, zodat ontbinding noodzakelijk is. Werknemer stelt zich op het standpunt dat – vanwege zijn huidige woonplaats in Duitsland – de Helmondse kantonrechter onbevoegd is kennis te nemen van de onderhavige procedure. Voorts voert hij inhoudelijk verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag naar welk tijdstip de bevoegdheidsvraag dient te worden beoordeeld vindt een antwoord in artikel 30 aanhef en sub 1 EEX-Verordening Brussel I. Bepalend is het moment waarop het verzoekschrift bij het gerecht wordt ingediend. Artikel 278 Rechtsvordering schrijft voor dat de dag van indiening op het verzoekschrift wordt aangetekend. In de onderhavige zaak is het verzoek bij brief van 11 oktober 2010 aan de kantonrechter toegezonden. Blijkens aantekening op het verzoekschrift is dit op 12 oktober 2010 ter griffie ontvangen. In beginsel dient dan de bevoegdheidsvraag te worden beoordeeld naar de stand van zaken per 12 oktober 2010. Op die dag was werknemer net een dag uitgeschreven uit Heerlen. Een bewijs van inschrijving op die datum op een ander adres ontbreekt echter. Dit kan en mag niet leiden tot een oordeel dat dan geen enkele rechter bevoegd zou zijn om kennis te nemen van het verzoek. In dat geval grijpt de kantonrechter (naar analogie) terug op de regel van artikel 4 EEX-Verordening Brussel I (hoewel strikt genomen niet van toepassing). Bijgevolg is de Nederlandse rechter bevoegd.

Omdat het verzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer, wordt aan het beroep op het opzegverbod tijdens ziekte voorbijgegaan. Voldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, zodat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. In het onderhavige geval stelt de kantonrechter vast dat onder meer het verschil in opvattingen van partijen omtrent de wijze waarop invulling moet worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst aanleiding heeft gegeven tot de vertrouwensbreuk. X BV heeft wat dat betreft herhaaldelijk het functioneren van werknemer met hem besproken en geprobeerd om hem zijn werkwijze aan te laten passen, onder meer door het aanbieden van een coachingstraject. Werknemer heeft daarin geen aanleiding gevonden om zijn werkwijze

aan te passen. Als uitgangspunt heeft dan $C=1$ te gelden. De gezondheidstoestand van werknemer en de afronding op hele getallen van de vergoeding vormen evenwel aanleiding de C-factor op 1,1 te stellen: € 60.000.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-11-2010

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2010:BO7053

Zaaknummer: 717876

Wetsartikelen: 20 EEX-Verordening, 4 EEX-Verordening en 7:685 BW