

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werkgeefster heeft twee keer verzocht de arbeidsovereenkomst van arbeidsongeschikte werknemer te ontbinden, terwijl disfunctioneren niet is komen vast te staan. Ontbinding onder toekenning vergoeding van € 250.000 (inkomen tot pensioengerechtigde leeftijd), immateriële schadevergoeding van € 50.000 en veroordeling werkgeefster in proceskosten (€ 7.500).

Werknemer (57 jaar) is sinds 1 mei 2006 in dienst. Hij heeft diverse managementfuncties bekleed. Na over de jaren 2006 tot en met 2010 positieve beoordelingen te hebben gekregen, heeft werknemer in 2011 een onvoldoende beoordeling gekregen. Op 24 maart 2013 is werknemer medegedeeld dat hij onvoldoende functioneert en dat werkgeefster het dienstverband wil beëindigen. Op 16 april 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft op 4 november 2013 een ontbindingsverzoek ingediend. Het verzoekschrift is ingetrokken, omdat werknemer ziek was. Thans verzoekt werkgeefster wederom ontbinding. Aangevoerd wordt dat geen sprake meer is van ziekte en dat werknemer disfunctioneert. Een vertrouwensbasis voor een adequate samenwerking ontbreekt. Werknemer voert verweer en stelt dat hij nog ziek is, zodat het ontbindingsverzoek dient te worden afgewezen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval heeft het weinig zin de arbeidsrelatie voort te zetten omdat dat de genezing belemmert. Werknemer is in feite al sedert 2011 onder forse druk gezet door werkgeefster. Het is alleszins aannemelijk dat werknemer vanwege deze druk ziek is geworden. Aangenomen wordt dat deze druk tijdens de ziekte niet is afgenomen. Immers werkgeefster heeft alleen al tot twee keer toe een ontbindingsverzoek ingediend in de periode dat werknemer ziek was. Het gestelde disfunctioneren is niet komen vast te staan. Desondanks wordt het ontbindingsverzoek toegewezen, omdat continuering van het dienstverband het genezingsproces in de weg staat. Voorts valt niet te verwachten dat enige vorm van re-integratie denkbaar is. Werkgeefster wenst werknemer niet meer in haar organisatie te dulden en zal, naar mag worden aangenomen, de re-integratie dan ook naar alle waarschijnlijkheid frustreren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 januari 2015. Ten aanzien van de vergoeding wordt geoordeeld dat de ontstane situatie grotendeels, zo niet geheel, aan werkgeefster is te wijten. De kantonrechter acht het reëel, mede gelet op de leeftijd van werknemer en zijn dientengevolge beperkte kansen op de arbeidsmarkt, een zodanige vergoeding toe te kennen dat hij, mede gelet op de te verkrijgen uitkeringen, een zodanig

inkomen zal genieten dat hij daar redelijkerwijs van zal kunnen leven tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In deze vergoeding is tevens meegenomen een beoordeling van de mogelijk psychische schade die werknemer heeft opgelopen als gevolg van de behandeling die hij van werkgeefster heeft ondervonden. Er wordt een vergoeding toegekend van € 250.000 bruto. Daarnaast wordt een vergoeding van € 50.000 voor immateriële schade toegekend. Tot slot wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 7.500 aan proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2014

Zaaknummer: EA 140425