

RECHTSPRAAK

Wind Energy Solutions W.E.S. B.V./werknemer

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door werknemer niet een reële kans te bieden om functioneren te verbeteren, waardoor onwerkbare situatie is gecreëerd. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Billijke vergoeding € 15.000.

Werknemer is op 1 juli 2015 in dienst getreden bij WES, als Managing Director. Werknemer was voorheen statutair directeur van de vennootschap Wind Energy Solutions (W.E.S.) B.V. (hierna: WES 1). WES verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g en en/of e BW. Aan dit verzoek legt WES ten grondslag dat sprake is van - kort gezegd - een verstoorde arbeidsverhouding waardoor van WES redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing daarvan heeft WES gesteld dat aan werknemer steeds de kans is gegeven tot verandering in zijn houding en gedrag, welke kans werknemer niet heeft opgepakt. Collega's wensen niet meer met werknemer samen te werken. De doorstart en de periode van WES 1 is het verbetertraject van werknemer geweest, maar dit heeft niet tot een positief resultaat geleid.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer bij WES 1 twaalf jaar lang als statutair directeur heeft gewerkt. Per 1 juli 2015 is werknemer in dienst getreden bij WES als Managing Director. Vast staat dat werknemer is gevraagd om op deze positie binnen WES te komen werken. WES heeft ter zitting gesteld dat zij de geschiktheid van werknemer voor de onderhavige functie verkeerd heeft ingeschat. De kantonrechter is van oordeel dat een mogelijke inschattingsfout voor rekening van WES komt. Vast staat dat WES op 4 september 2015 voor het eerst uitsprak dat zij geen vertrouwen meer had in voortzetting van het dienstverband met werknemer en dat zij wenste te komen tot een beëindiging daarvan. Het is aannemelijk dat deze mededeling voor werknemer onverwacht kwam. Desgevraagd ter zitting heeft WES niet kunnen zeggen wanneer zij een gesprek met werknemer heeft gevoerd ter zake zijn functioneren. Het getuigt niet van goed werkgeverschap om werknemer een arbeidsovereenkomst aan te bieden en hem dan binnen vijf weken op non-actief te stellen waarbij werknemer de werkplek onmiddellijk moest verlaten en waarbij werknemer is afgesloten van de server van WES. De stelling dat andere werknemers van WES niet meer met werknemer willen samenwerken, heeft WES met geen enkel bewijs gestaafd. De arbeidsrelatie is door de handelwijze van WES wel verstoord geraakt. De arbeidsovereenkomst wordt

derhalve ontbonden.

Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend (art. 7:671b lid 8 onderdeel c BW). Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier voor. Immers, zoals hiervoor is overwogen heeft WES haar verplichtingen als werkgever grovelijk verwaarloosd. Er doet zich het geval voor dat WES aan werknemer niet een reële kans heeft geboden om het functioneren te verbeteren, en die ook niet meer kan worden geboden omdat de arbeidsverhouding al dusdanig is beschadigd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Door werknemer ineens op non-actief te stellen zonder voorafgaand een gesprek met hem te voeren en hem te waarschuwen voor zijn houding en gedrag, heeft WES met haar handelwijze ernstig verwijtbaar gehandeld. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de hoogte van de billijke vergoeding - naar haar aard - in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever, en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 32-34 en *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 91). De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 15.000 bruto. Werknemer heeft een verzoek gedaan om WES te veroordelen een transitievergoeding te betalen. Geoordeeld wordt dat sprake is van opvolgend werkgeverschap tussen WES 1 en WES. Aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend van € 31.104, onder de voorwaarde dat het verzoek door WES niet wordt ingetrokken en de arbeidsovereenkomst door de ontbinding eindigt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:9668

Zaaknummer: 4491726 \ OA VERZ 15-170 (PA)

Rechters: S.B. Rip

Advocaten: J.H. Prins en J.S. Dallinga

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7: 671b BW