

RECHTSPRAAK

B3G International B.V. en Completel S.A.S./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens veranderingen in omstandigheden. Werkgever heeft niet gehandeld zoals van een goed werkgever verwacht mag worden. Toepassing kantonrechtर्सformule leidt tot toekenning van een vergoeding van € 400.000.

Werknemer is in dienst bij B3G. Zijn laatstgenoten salaris bedraagt € 16.200 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag. B3G is een 100% dochter van Completel en is slechts opgericht ter uitvoering van de diensten van Completel ten behoeve van XS4ALL. In april 2014 is werknemer een ongeluk overkomen tijdens een vakantie in Edinburgh. Werknemer is hierdoor volledig arbeidsongeschikt geraakt. Kort daarna werd bemerkt dat werknemer kanker had. Completel heeft na juni 2014 geen contact meer met werknemer gehouden. Completel heeft in september, oktober, november en december 2014 het salaris van werknemer te laat betaald. Ook heeft Completel de onkostenvergoeding van werknemer eenzijdig beperkt tot € 1.500 per maand en vanaf oktober 2014 helemaal stopgezet. Op een gegeven moment heeft XS4ALL de overeenkomst met Completel c.q. B3G opgezegd tegen 1 december 2015. Daarom verzoeken Completel en B3G om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ander passend werk is voor werknemer niet voor handen. De beëindiging staat los van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Na de mondelinge behandeling hebben Completel en B3G hun verzoek ingetrokken. Werknemer heeft zich niet tegen een ontbinding verzet, maar bepleit dat hem daarbij een vergoeding zal worden toegekend. Nu Completel en B3G zich op velerelei terreinen en gedurende langere tijd niet als goed werkgever hebben gedragen, meent werknemer dat hem een vergoeding met C=2 (37 maanden x € 18.480 bruto = € 683.760 bruto) dient te worden toegekend. Ook doet werknemer onder twee voorwaarden een tegenverzoek, namelijk dat Completel haar verzoek intrekt en dat 'oud recht' op het verzoek van werknemer van toepassing is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu Completel en B3G hun verzoek hebben ingetrokken, behoeft dat verzoek geen behandeling meer en is aan de eerste voorwaarde van het tegenverzoek van werknemer voldaan. Geoordeeld wordt dat dit tegenverzoek van werknemer beoordeeld moet worden naar het recht zoals dat gold ten tijde van het indienen van het oorspronkelijke verzoek van Completel en B3G, derhalve op 30 juni 2015. Immers, het tegenverzoek is gedaan in een geding dat is aangevangen voor dat tijdstip, zoals bedoeld in artikel XXII lid 1 onderdeel c Overgangsrecht. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat het

in alle redelijkheid niet van werknemer gevegd kan worden het dienstverband met Completel en B3G - wie de formele werkgever ook moge zijn - voort te zetten. Uit hetgeen in de procedure naar voren is gebracht blijkt dat per 1 december 2015 de functie van werknemer niet meer voorhanden is, terwijl zij evenmin bereid zijn werknemer te herplaatsen, na diens herstel. Voorts is voldoende gebleken dat de verhoudingen inmiddels te zeer verstoord zijn geraakt om het dienstverband nog vruchtbaar voort te zetten. De arbeidsovereenkomst zal derhalve worden ontbonden. Bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal werknemer een vergoeding worden toegekend. Daarbij weegt mee dat de wijze waarop Completel en B3G werknemer, zeker na diens ziekte, hebben behandeld allerm minst is zoals van een goed werkgever kan worden verwacht. Uitgangspunt bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding zijn de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters. Voorts weegt de wijze mee waarop Completel c.q. B3G zich ten overstaan van werknemer heeft gedragen, de duur van het dienstverband van werknemer, diens leeftijd, het salaris (incl. een deel van zijn onkostenvergoeding) en zijn - mede door zijn ziekte - moeilijke positie op de arbeidsmarkt. Anderzijds weegt ook mee dat over enkele maanden werknemer twee jaar arbeidsongeschikt zal zijn en in beginsel dan de verplichting tot betaling van loon tijdens ziekte van Completel en B3G zal zijn verstreken. In dit alles ziet de kantonrechter aanleiding om werknemer bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst tegen 1 februari 2016 een vergoeding van € 400.000 bruto toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:9481

Zaaknummer: 4259954 EA VERZ 15-733

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: D. Verlaan, Ph. Hartman en M.A. Oliemans-Ouwehand

Wetsartikelen: 7:685 BW