

RECHTSPRAAK

werknemer/Wind Energy Solutions WES BV

Werkgever heeft na intrekken ontbindingsverzoek geen substantiële en geloofwaardige poging gedaan om werknemer opnieuw een zinvolle kans te bieden. Ontbinding op verzoek werknemer onder toekenning dezelfde vergoedingen als in eerdere ontbindingsprocedure: transitievergoeding € 31.104 en billijke vergoeding € 15.000.

Werknemer is op 1 juli 2015 in dienst getreden bij Wind Energy Solutions WES B.V. (hierna: WES). WES heeft in oktober 2015 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft bij beschikking van 4 november 2015 de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 maart 2016 en WES wegens ernstig verwijtbaar handelen veroordeeld om aan werknemer een transitievergoeding te betalen van € 31.104 en een billijke vergoeding van € 15.000 (zie AR 2015-1111). WES heeft het ontbindingsverzoek op 16 november 2015 ingetrokken en heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 26 november 2015. Werknemer is op deze datum niet verschenen. Op 27 november 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst met WES te ontbinden met ingang van 1 april 2016 op grond van artikel 7:671c BW met toekenning van een transitievergoeding van € 31.104 en een billijke vergoeding van € 31.104.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Alhoewel door WES is aangegeven dat er wat haar betreft geen noodzaak is tot beëindiging van het dienstverband, is voldoende gebleken dat de verhouding tussen partijen dusdanig verstoord is dat van werknemer niet langer gevergd kan worden de arbeidsrelatie voort te zetten. In deze zaak is sprake van de situatie waarin de werknemer na eerdere intrekking door de werkgever, een eigen verzoek indient tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Bij een dergelijk geval is de toets of de werkgever na het intrekken van zijn ontbindingsverzoek een substantiële en geloofwaardige poging heeft gedaan om de werknemer opnieuw een zinvolle kans te bieden. De kantonrechter is van oordeel dat WES onvoldoende inspanningen heeft verricht om het vertrouwen te herstellen. WES heeft aan werknemer geen uitleg gegeven over de redenen waarom zij is overgegaan tot het intrekken van het ontbindingsverzoek. Daarnaast heeft WES werknemer niet in staat gesteld zijn werkzaamheden te hervatten. De door WES aangeboden mediation hield in dat een wederzijdse vriend van een van de bestuursleden van WES en werknemer ingeschakeld zou worden, zodat dit voorstel bezwaarlijk als een serieus aanbod tot mediation gezien kan worden. Alles overziend komt er een beeld naar voren van een werkgever die onvoldoende

inziet dat gelet op alles wat er is gebeurd, er tijd en moeite nodig is om de relatie te herstellen en dat daar wellicht een externe mediator voor nodig is. Gelet op het voorgaande is de situatie niet fundamenteel gewijzigd ten opzichte van de situatie die heeft geleid tot de ontbindingsbeschikking van 4 november 2015, zodat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van WES. De verzochte transitievergoeding zal worden toegewezen. Waar het gaat om de hoogte van de gevorderde billijke vergoeding leidt het voorgaande ertoe dat, nu er geen sprake is van een fundamenteel gewijzigde situatie, geen plaats is voor bijstelling van de in de ontbindingsbeschikking van 4 november 2015 toegekende vergoeding ex € 15.000. Bovendien maakt de houding van werknemer, van wie gelet op de functie die hij bekleedde enig initiatief tot herstel had mogen worden verwacht, dat de kantonrechter geen aanleiding ziet tot het toekennen van een hogere billijke vergoeding dan eerder al werd toegekend. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van WES tot betaling van een transitievergoeding van € 31.104 en een billijke vergoeding van € 15.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:553

Zaaknummer: 4640608

Rechters: A.E. Merkus

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

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 lid 1 onderdeel b onder 2 BW