

werkgeefster/werknemer

Ontbinding op de h-grond afgewezen. Niet gesteld of gebleken is dat verschillen van inzicht over het te voeren beleid een rol speelde. De ontheffing van werknemer uit zijn functie was met name gelegen in de kritiek op het functioneren van werknemer.

Op 1 maart 2012 is werknemer bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Divisie Directeur Engineering. Op 7 april 2015 heeft werkgeefster aan werknemer verteld dat werknemer uit zijn functie wordt ontheven, omdat er onvoldoende vertrouwen is. Werknemer heeft zich bij dit besluit neergelegd. Partijen hebben vervolgens afgesproken dat gezocht wordt naar een andere positie. Per 1 juli 2015 is de organisatie van werkgeefster gewijzigd. Door de organisatiewijziging is de (oude) functie van werknemer vervallen. Partijen hebben daarna met elkaar gesproken over een regeling ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar zij hebben geen overeenstemming bereikt over de condities bij beëindiging. Thans verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Werkgeefster legt aan haar verzoek het volgende ten grondslag. Er zijn geen passende mogelijkheden voor werknemer in Nederland aanwezig. Voor een internationale carrière heeft werknemer de steun van de HR-collega's nodig en die is er niet. Bovendien zijn er geen herplaatsingsmogelijkheden. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter overweegt als volgt. Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW moet worden ontbonden. Werkgeefster beroept zich op de omstandigheid dat werknemer uit zijn functie is ontheven en stelt uitdrukkelijk dat zij werknemer geen verwijt maakt van disfunctioneren. Als reden van de ontheffing uit zijn functie noemt werkgeefster het niet goed samenwerken met de andere managers en slechte resultaten. Werkgeefster heeft ter zitting verwezen naar verschillende e-mailberichten van twee HR-managers. Uit deze e-mailberichten blijkt dat er kritiek was op de wijze waarop werknemer als leider acteerde. Niet gesteld of gebleken is dat verschillen van inzicht over te voeren beleid een rol speelde. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de ontheffing uit de functie met name gelegen was in kritiek op het functioneren van werknemer. De voormelde omstandigheid valt naar het oordeel van de kantonrechter onder de d-grond. Verder stelt werkgeefster dat de functie van werknemer als gevolg van wijziging van de organisatie is komen te vervallen. Zij stelt dat de reden van verval van de functie is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden. Verval van de arbeidsplaats door bedrijfsreorganisatie valt naar het oordeel van de kantonrechter expliciet onder de a-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Daarnaast stelt werkgeefster dat zij er niet in is geslaagd een andere vervangende functie

voor werknemer te vinden. Werkgeefster stelt dat er in Nederland geen passende functies beschikbaar zijn en dat de mogelijkheden vanuit het buitenland dienen te komen, maar vanwege onvoldoende draagvlak van HR-collega's er geen mogelijkheden zijn in het buitenland. Werkgeefster verwijst daarvoor naar verschillende e-mailberichten van twee buitenlandse HR-managers. De kantonrechter begrijpt dat de meningen van twee HR-managers van invloed zijn op de mogelijkheid om werknemer elders te plaatsen. De kantonrechter zal de vraag of er bij werkgeefster herplaatsingsmogelijkheden zijn verder echter onbesproken laten nu dit geen omstandigheid is die valt onder de h-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Rest nog de door werkgeefster genoemde omstandigheid dat overeenstemming met werknemer over de condities waaronder de arbeidsovereenkomst tussen partijen zou dienen te eindigen is uitgebleven. Het enkele feit dat er ondanks een periode van onderhandelen geen overeenstemming is bereikt over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is geen omstandigheid die onder de h-grond van artikel 7:669 lid 3 BW kan worden geschaard. Werknemer is immers niet verplicht om in te stemmen met een gedaan aanbod van werkgeefster tot beëindiging en voorts is het werkgeefster haar eigen keuze geweest om werknemer grotendeels vrij te stellen van werk. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat er geen redelijke grond is voor ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW en het verzoek tot ontbinding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-06-2016

Zaaknummer: 5013537 AZ VERZ 16-79 en 5131333 AZ VERZ 16-122