

RECHTSPRAAK

Akzo Nobel Functional Chemicals B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer met lang dienstverband is niet meegegaan in de groei en dynamiek die grote bedrijven zoals werkgever nu eenmaal doormaken.

Werknemer is op 15 augustus 1984 bij een rechtsvoorganger van Akzo Nobel in dienst getreden en vervult thans de functie van Process Engineer. Akzo Nobel verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW en stelt ter onderbouwing van het verzoek dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ondanks de coaching en het mediationtraject lukt het niet de verstoorde arbeidsverhouding met de leidinggevenden te herstellen. Tijdens het mediationtraject hebben partijen geen mogelijkheden gezien tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst zodat de noodzaak tot beëindiging daarvan gegeven is. Werknemer concludeert primair tot afwijzing van het verzoek van Akzo Nobel en verzoekt subsidiair voor het geval de ontbinding zou worden toegewezen naast een transitievergoeding van € 76.000 een billijke vergoeding van € 150.000 ten laste van Akzo Nobel toe te kennen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het heeft er alles van dat werknemer niet mee is gegaan in de groei en dynamiek die grote bedrijven zoals Akzo Nobel nu eenmaal doormaken en ook door moeten maken om als grote speler op de markt te kunnen overleven. Werknemer beroept er zich op dat hij goede prestaties leverde maar dat de prestatiedrang van de steeds nieuw komende managers en leidinggevenden uiteindelijk onwerkbaar werd en hij inmiddels volledig het vertrouwen in de leiding heeft verloren. Onder die omstandigheden kan van een werkgever niet verlangd worden het dienstverband met de werknemer nog langer voort te zetten. Er is sprake van een redelijke grond ex artikel 7:669 lid 3, onderdeel g BW. Het is de kantonrechter verder gebleken dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is en evenmin in de rede ligt. Dit is mede ingegeven door het feit dat gelet op het niveau van opleiding en ervaring van werknemer een functie in de technologie is aangewezen en daarbij het werken en communiceren in teamverband strikt noodzakelijk is voor een goede bedrijfsvoering en dat nu juist het probleem is waarmee werknemer zich ziet geconfronteerd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer verzoekt bij de bepaling van de einddatum geen rekening te houden met kort gezegd de aftrek van de proceduredtijd. De

kantonrechter stelt vast dat werknemer al sedert 2 oktober 2015 geen werkzaamheden meer heeft verricht voor Akzo Nobel. De redenering van werknemer volgend zou het einde van de dienstbetrekking op 1 december 2016 vallen. De kantonrechter ziet geen enkele aanleiding waarom van het wettelijke systeem zou moeten worden afgeweken en Akzo Nobel nog drie maanden langer aan werknemer loon zou moeten doorbetalen. Aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend van € 76.000. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Akzo Nobel is geen sprake, zodat geen billijke vergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:6261

Zaaknummer: 5011344/AZ/16-161 20072016

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: E. Boerma en J.B. Gubbels

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