

RECHTSPRAAK

## Q-Park B.V./werknemer

***Afwijzing ontbindingsverzoek. Aan Corporate Director Tax komt, ondanks hoge functie, ‘gewoon’ ontslagbescherming toe. Disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding en/of andere omstandigheden niet komen vast te staan.***

Werknemer is op 1 oktober 2011 bij Q-Park B.V. (hierna: Q-Park) in dienst getreden als Senior Tax Manager. Met ingang van 1 januari 2013 is werknemer werkzaam als Corporate Director Tax. In beide functies rapporteert werknemer aan de CFO. In oktober 2015 is de heer X bij Q-Park in dienst getreden als CFO. Op 3 februari 2016 heeft werknemer een gesprek gehad met X. In dat gesprek heeft X medegedeeld dat Q-Park de arbeidsovereenkomst met werknemer wenst te beëindigen. Op 15 maart 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Begin mei 2016 heeft hij zich weer hersteld gemeld. Sedertdien heeft hij zijn werkzaamheden echter niet hervat omdat Q-Park daaraan geen behoefte had. Q-Park verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren (d-grond), dan wel verwijtbaar handelen (e-grond), dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), dan wel andere omstandigheden (h-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Reeds omdat niet is gebleken dat werknemer tijdig door Q-Park van de volgens Q-Park bestaande ongeschiktheid in kennis is gesteld en in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren, is de d-grond niet voldragen. Enige schriftelijke vastlegging van enige mededeling van ongeschiktheid van werknemer ontbreekt. Dit klemt temeer nu werknemer gemotiveerd heeft weersproken dat hij in gesprekken met X en diens voorgangers in negatieve zin op zijn functioneren is aangesproken. Het feit dat werknemer een hoge functie bekleedt, (vrijwel) op bestuursniveau, doet aan de verplichtingen van Q-Park jegens hem niet af. Aan een directeur met een reguliere arbeidsovereenkomst komt ‘gewoon’ ontslagbescherming toe, anders dan aan de statutair bestuurder, voor wie het ontbreken van die ontslagbescherming wordt gecompenseerd door bijvoorbeeld een golden parachute. Het beroep op de d-grond slaagt dan ook niet. Met betrekking tot de aangevoerde e-grond oordeelt de kantonrechter als volgt. Q-Park legt hieraan een aantal verwijten ten grondslag. Onder meer heeft Q-Park gesteld dat zij herhaaldelijk, vlak voor de jaarafsluitingen, werd geconfronteerd met onaangename fiscale verrassingen, waardoor er voorzieningen moesten worden getroffen en correcties moesten worden toegepast. Ter onderbouwing heeft Q-Park een verklaring van de huisaccountant van Q-Park overgelegd. Weliswaar worden daarin geconcretiseerde verwijten aan het adres van werknemer gemaakt, maar in de persoonlijke reactie van werknemer zijn die verwijten puntsgewijs weersproken. Q-Park verwijt werknemer verder nog dat hij een claim van de Belastingdienst zowel intern als extern

(voor de accountant) heeft verzwegen. Dit verwijt vindt geen steun in de producties. Ook voor zover het 'hoekig' communiceren van werknemer door Q-Park is aangevoerd ter onderbouwing van de stelling dat hij verwijtbaar heeft gehandeld, geldt dat het op de weg van Q-Park had gelegen om werknemer in schriftelijk vastgelegde gesprekken op disfunctioneren te wijzen en in samenspraak met hem een verbetertraject op te stellen. Dit heeft Q-Park nagelaten. Van verwijtbaar handelen is dan ook geen sprake. In het midden kan blijven of er daadwerkelijk sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Q-Park miskent namelijk bij het aanvoeren van deze ontbindingsgrond dat zij, door het niet opzetten van een verbetertraject en door in een gesprek met werknemer plotsklaps aan te sturen op een einde van de arbeidsovereenkomst, die (veronderstelde) verstoring in overwegende mate zelf heeft veroorzaakt. Ook een beroep op de g-grond slaagt derhalve niet. Q-Park heeft ter zitting gewezen op het door de regering voor de h-grond gegeven voorbeeld van de voetbaltrainer wiens arbeidsovereenkomst wegens tegenvallende resultaten wordt opgezegd of de manager met wie verschil van mening bestaat over het te voeren beleid. Deze vergelijkingen gaan niet op. De regering heeft immers tevens benadrukt dat de h-grond niet dient te worden gebruikt voor het repareren van een op een van de benoemde gronden onvoldoende onderbouwd ontslag. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 13-10-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2016:8914

**Zaaknummer:** 5257648 AZ VERZ 16-154

**Rechters:** E.P. van Unen

**Advocaten:** V.F.G. Nowak en Ph.W.A.M. van Roy

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW