

RECHTSPRAAK

# Global Middleware Consultancy B.V./werknemer

***Tweede ontbindingsverzoek (binnen 3 maanden na afwijzing eerste verzoek) toegewezen. Situatie is na afwijzende beschikking geëscaleerd. Werkgever zal beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijven nastreven en zal blijven uitgaan van een verstoorde arbeidsrelatie. Billijke vergoeding ad € 30.000 verschuldigd.***

## *Feiten*

Werknemer is op 1 april 2015 in dienst getreden van Global Middleware Consultancy B.V. (hierna: GloMidCo) in de functie van CEO. In februari 2016 heeft GloMidCo de functie van werknemer (eenzijdig) gewijzigd in de functie van Commercieel Directeur. Op 6 mei 2016 heeft GloMidCo om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer verzocht. Bij beschikking van 13 juli 2016 heeft de kantonrechter het verzoek om ontbinding afgewezen. Partijen zijn vervolgens in gesprek gegaan over een mogelijk mediationtraject. Op 1 augustus 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 6 september 2016 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat sprake is van ziekte en van een arbeidsconflict. GloMidCo verzoekt thans (voor de tweede keer) ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt.

## *Ontbindingsverzoek*

De kantonrechter stelt vast dat sprake is van het opzegverbod bij ziekte. GloMidCo wenst de arbeidsovereenkomst echter te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel verschil van inzicht en er zijn geen aanknopingspunten te vinden dat het verzoek verband houdt met de ziekte van werknemer. Daarmee ligt de vraag voor of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. De kantonrechter stelt voorop dat het hier een tweede verzoek van de werkgever tot ontbinding betreft, ingediend binnen drie maanden na de afwijzing van het eerste verzoek. Daarmee rijst als vanzelf de vraag welke ontwikkelingen in die periode aanleiding hebben gegeven om anders te oordelen dan de kantonrechter in de eerdere zaak heeft gedaan. Het ligt voor de hand dat kritisch moet worden bezien of GloMidCo na de afwijzende beschikking oprechte en zinvolle pogingen heeft ondernomen om tot verbetering van de samenwerking te komen. De kantonrechter is van oordeel dat

GloMidCo een weg is ingeslagen die slechts kon leiden tot een blijvende en ernstige verstoring van de arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft er begrip voor dat werknemer op die grond bepleit dat de gevraagde ontbinding wordt afgewezen, omdat de schijn kan ontstaan dat een werkgever de door hem op enig moment gewenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan bewerkstelligen door niet serieus mee te werken aan een oplossing. Toch zal de kantonrechter het verzoek toewijzen. Na de eerdere, afwijzende, beschikking is de situatie tussen de bestuurder van GloMidCo en werknemer geëscaleerd. Daaraan voorafgaand heeft GloMidCo de verhouding tussen partijen reeds op de spits gedreven door te besluiten het loon vanaf de datum van de afwijzende beslissing niet meer te betalen. Met het feit dat werknemer bij zijn werkhervatting door anderen dan de bestuurder is ontvangen en met betrekking tot de mediation voor te stellen, behoudens de eerste mediationsessie, de kosten daarvan te delen, heeft GloMidCo zich verder niet als een oplossingsgerichte werkgever getoond. Gelet op de precaire situatie waar partijen na de afwijzende beslissing noodgedwongen in terecht waren gekomen en de eigen bijdrage van GloMidCo aan de gespannen situatie, had dat naar het oordeel van de kantonrechter wel in de rede geleden. Daarbij komt dat in het eerste gesprek op 27 juli 2016 meteen wordt uitgesproken dat GloMidCo niet wil dat werknemer klantencontact heeft, omdat GloMidCo geen vertrouwen in hem heeft. Ook met die boodschap, waarbij geheel in het midden wordt gelaten op welke wijze en termijn hierin verandering gaat komen, heeft GloMidCo een stevige en onnodig zware wissel op de goede samenwerking getrokken. Mediation is vervolgens tussen partijen na de afwijzende beslissing niet tot stand gekomen. Ter zitting heeft GloMidCo toegelicht dat mediation ook geen optie meer voor haar is. Uit het verhandelde ter zitting maakt de kantonrechter op dat GloMidCo sowieso een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal blijven nastreven en – ook in het geval van een tweede afwijzende beslissing – zal blijven uitgaan van een verstoring van de arbeidsrelatie en zal streven naar een beëindiging van de arbeidsrelatie. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting maakt de kantonrechter verder op dat tussen de bestuurder en werknemer sprake is van een verschil in stijl van leidinggeven, dat werknemer juist daarom is aangetrokken maar dat het tegelijk de bestuurder ondermijnt en het hem niet lukt om hier sturing aan te geven. Tegen deze achtergrond acht de kantonrechter sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde relatie, zodanig dat van GloMidCo redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond zal daarom worden toegewezen. Gelet op de verstoorde verhouding en de geringe omvang van de onderneming is herplaatsing niet realistisch.

### *Billijke vergoeding*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft GloMidCo na de afwijzende beschikking werknemer geen reële kans geboden om het dienstverband voort te zetten en onderling tot een verbetering van de verhoudingen te komen. Het handelen van GloMidCo getuigt niet van een zorgvuldige en op de voorgeschiedenis afgestemde aanpak en vergroot de tussen partijen inmiddels bestaande spanningen onnodig. Met deze handelwijze heeft GloMidCo naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld zodat een billijke vergoeding

wordt toegewezen. Bij de vaststelling van de hoogte van die vergoeding laat de kantonrechter alle omstandigheden van het geval meewegen. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 30.000 bruto toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-12-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2016:6747

**Zaaknummer:** 5434834 UE VERZ 16-486

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** A.W. Brantjes en J.J.F. van de Voort

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