

RECHTSPRAAK

PropertyNL B.V./werknemer

Verstoorde arbeidsverhouding wordt slechts eenzijdig ervaren. Derhalve geen ontbinding op de g-grond mogelijk. Kantonrechter ontbindt op de h-grond, nu op ondernemersdoel gerichte arbeid door werknemer niet meer mogelijk is. Tevens ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Toekenning transitie- en billijke vergoeding van tezamen € 60.000 (met toepassing van kantonrechtformule).

Werknemer is in dienst van PropertyNL B.V. (hierna: PropertyNL) als systeem- en applicatiebeheerder. Zijn salaris bedraagt € 3.746,16 bruto per maand. Werknemer heeft zich in het voorjaar van 2014 ziek gemeld. Zijn werkzaamheden zijn toen uitbesteed aan derden. Per einde december 2014 was werknemer weer volledig arbeidsgeschikt. Op 12 februari 2015 heeft PropertyNL voor werknemer een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Om bedrijfseconomische redenen wenste PropertyNL het werk van werknemer blijvend aan derden uit te besteden en de arbeidsplaats van werknemer weg te bezuinigen. Bij beschikking van 9 juni 2015 heeft het UWV geweigerd de gevraagde ontslagvergunning af te geven. Het UWV stelt niet overtuigd te zijn van de gestelde bedrijfseconomische noodzaak. Het UWV komt tevens tot de conclusie dat het niet kan vaststellen dat het besluit om de werkzaamheden van werknemer uit te besteden weloverwogen en zorgvuldig tot stand is gekomen, aangezien dat uit de door PropertyNL overgelegde stukken onvoldoende blijkt. Op 31 maart 2015 is werknemer op non-actief gesteld vanwege het zich toe-eigenen van financiële bescheiden. Bij vonnis van 15 mei 2015 heeft de kantonrechter PropertyNL veroordeeld om werknemer weer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Werknemer is op 21 mei 2015 weer op kantoor verschenen, maar heeft nog diezelfde ochtend het kantoor weer verlaten, stellende dat hij zijn werkzaamheden niet kon verrichten omdat hem geen toegang tot het computersysteem werd verleend. Op 24 september 2015 hebben partijen nog getracht via bemiddeling hun geschil op te lossen, maar dat heeft niet tot enig resultaat geleid. PropertyNL verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werknemer verzoekt onder meer te verklaren voor recht dat aan hem een transitievergoeding wordt toegekend, alsmede dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van PropertyNL en hem een billijke vergoeding wordt toegekend ad € 42.228.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de beschikbare correspondentie kan de kantonrechter niet anders afleiden dan dat PropertyNL heeft ingezet op de strategie dat werknemer kan plaatsnemen achter zijn bureau waarop de telefoon nooit overgaat, de computer niet werkt,

terwijl zijn collega's geen aandacht meer aan hem besteden. Een dergelijke strategie lijkt erop te zijn gericht werknemer ertoe te brengen zijn verzet tegen ontslag op te geven dan wel verstoorde arbeidsverhoudingen te construeren in de hoop zo met een minimum aan kosten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te kunnen komen. In deze zijn in ieder geval een aantal onderdelen van deze strategie aanwijsbaar, zoals het blokkeren van de toegang tot de computer, het opdragen van een eindige taak en continuering door derden van de overige werkzaamheden die tot de taak van werknemer behoorden. Echter, de verstoring van de arbeidsverhouding is niet wederzijds, maar wordt slechts eenzijdig ervaren door PropertyNL. Daarmee is geen grondslag voor ontbinding op grond van een verstoorte arbeidsrelatie aanwezig; het toepasselijke artikellid ziet, zo niet op wederzijds ervaren verstoring van de verhoudingen, dan toch wel op de zichtbaarheid daarvan. Een en ander laat onverlet alsnog de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Immers, de samenwerking moet wel vruchtbaar zijn. Artikel 7:669 BW in zijn huidige vorm kan ertoe leiden dat voorliggende situaties niet passen in de mallen die lid 3 aanhef en onderdeel a tot en met g bieden. Doet zich derhalve een situatie voor waarin enerzijds ontbinding niet mogelijk is op zojuist genoemde gronden, maar anderzijds de realisatie van het op ondernemersdoel gerichte arbeid door de werknemer niet meer mogelijk is, dan moet de kantonrechter op grond van artikel 7:669 lid 1 tezamen met lid 3 onderdeel h BW de overeenkomst kunnen ontbinden. Voornoemde situatie doet zich in deze voor. PropertyNL is een kleine onderneming met niet meer dan 40 werknemers. Werknemer bekleedt een unieke functie en gezien zijn belangrijke rol binnen PropertyNL zal veelvuldig contact met hem moeten plaatsvinden. Gezien de onvruchtbare samenwerking tussen PropertyNL en werknemer is de kantonrechter van oordeel dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van PropertyNL gevergd kan worden. De ontbinding wordt derhalve uitgesproken. De billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW wordt toegekend. In deze doet zich de situatie voor dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van PropertyNL, gezien de handelingen en nalatigheden van laatstgenoemde die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk heeft gemaakt, terwijl werknemer daarvan weinig of niets te verwijten valt. De kantonrechter komt tot de conclusie dat ingeval een billijke vergoeding aan de orde is in beginsel de kantonrechtersformule, welke voorheen op de voet van artikel 7:685 (oud) BW gebruikt werd, ook hier bruikbaar is, met de kanttekening dat de vergoeding soms nogal hoog kon uitvallen, maar soms ook aan de lage kant kon zijn. Op grond van het voorgaande wordt aan werknemer een transitievergoeding, alsmede een bilijke vergoeding toegekend van tezamen € 60.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:400

Zaaknummer: EA 15-1140

Rechters: M.P.A.M. Fruytier

Advocaten: M.A. Visser en M.J. Hillen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671b BW en 7:685 (oud) BW