

RECHTSPRAAK

ATP Services B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst tussen een Senior Projectmanager ICT en ATP Services op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster, omdat verstoorde arbeidsverhouding enkel aan haar te wijten is. Toekenning billijke vergoeding van € 628.000.

Feiten

Werknemer is op 15 juni 1983 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) ATP Services. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Senior Projectmanager ICT. Op 23 maart 2017 kreeg werknemer te horen dat zijn functie c.q. arbeidsplaats op termijn komt te vervallen. Op 7 juli 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. ATP Services heeft op 21 september 2017 een ontslaaanvraag ingediend bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). De aanvraag is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen, te weten werkvermindering en organisatorische veranderingen. Werknemer heeft hiertegen verweer gevoerd. Vervolgens heeft een tweede schriftelijke ronde van hoor en wederhoor plaatsgevonden. Bij beslissing van 7 november 2017 heeft het UWV geweigerd om aan ATP Services toestemming te geven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Het UWV heeft daartoe overwogen dat ATP Services haar er niet van heeft overtuigd dat de door ATP Services gestelde werkvermindering noodzakelijkerwijs leidt tot het verval van de functie van werknemer. ATP Services verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op grond van bedrijfseconomische omstandigheden en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst tussen ATP Services en werknemer zal worden ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 sub a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 sub g BW. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 sub a BW ontbinden met ingang van 1 juli 2018. Dit is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ATP Services, zodat de proceduretijd niet in mindering zal worden gebracht op de opzegtermijn. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding uitsluitend te wijten

is aan het handelen dan wel nalaten van ATP Services – en niet aan het gedrag van werknemer – en dat haar hiervan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. De voorgaande gedragingen dan wel handelwijzen van ATP Services getuigen naar het oordeel van de kantonrechter van ernstig verwijtbaar handelen. Het had naar het oordeel van de kantonrechter, zeker gelet op het bijna vierendertigjarige dienstverband van werknemer bij ATP Services en het feit dat werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd (hetgeen door ATP Services niet is weersproken), op de weg van ATP Services gelegen om werknemer omtrent de (beoogde) reorganisatie beter te informeren, hoor- en wederhoor te laten plaatsvinden en er zorg voor te dragen dat hij (de bedongen of passende) werkzaamheden kon blijven verrichten. In plaats daarvan heeft werknemer geen werk meer gekregen, is hij ‘aan zijn lot overgelaten’ en is na het genomen besluit eind maart 2017 enkel nog aangestuurd op het beëindigen van zijn dienstverband. Niet gebleken is dat ATP Services enige concrete inspanningen heeft verricht om werknemer voor haar organisatie te behouden. De kantonrechter begrijpt dan ook dat werknemer deze periode fysiek en emotioneel als zwaar belastend heeft ervaren, zoals hij beschrijft in zijn brief van 21 november 2017 aan het hoofd HR. ATP Services heeft er naar het oordeel van de kantonrechter niets aan gedaan om deze periode voor werknemer minder belastend te maken, laat staan dat zij de (volgens ATP Services ontstane) verstoorde arbeidsverhouding heeft geprobeerd te herstellen, terwijl dit wel van haar – als werkgeefster – verwacht mocht worden. Zij heeft zich slechts verscholen achter de beslissingen van de board in het Verenigd Koninkrijk. Dat sprake is van een zodanige boosheid bij werknemer dat terugkeren binnen de organisatie, zonder dat dit binnen afzienbare tijd in ziekte dan wel ruzie zou escaleren, niet mogelijk was en dat sprake was van een gepasseerd station ten aanzien van mediation, zoals door ATP Services is gesteld, is niet onderbouwd en tevens niet gebleken. De kantonrechter ziet dan ook aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen ter compensatie van het ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van ATP Services. De kantonrechter ziet in de omstandigheden van het geval aanleiding om de billijke vergoeding te begroten op een bedrag van € 628.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:3077

Zaaknummer: 6570366 \ AO VERZ 18-7

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: I.N.E.M. van Dongen, J.A. Tersteeg en R.P.C. Kütemann

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW, 7:672 BW, 7:671b lid 8, sub c BW en 7:641