

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding met kantoordirecteur. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door na twee burn-outs van werknemer moedwillig toe te sturen op verstoorde arbeidsverhouding. Toekenning billijke vergoeding € 200.000.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2013 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de vennootschap naar Zweeds recht 'X' (hierna: werkgever), laatstelijk als kantoordirecteur te Rotterdam. Het salaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 8.538,13 bruto per maand. In de periode van 22 februari tot 8 juni 2017 was werknemer al dan niet volledig arbeidsongeschikt wegens een combinatie van werk- en privéomstandigheden. In de periode van 26 januari tot 14 juni 2018 was werknemer eveneens al dan niet volledig arbeidsongeschikt wegens een combinatie van werk- en privéomstandigheden. Met ingang van 14 juni 2018 is werknemer volledig hersteld. In juni 2018 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat er geen draagvlak meer voor hem bestond in Rotterdam, dat hij niet als kantoordirecteur Rotterdam kon terugkeren en dat hij eventueel directeur van het (kleinere) kantoor Tilburg kon worden. Vanaf 18 juli 2018 is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Werkgever verzoekt in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de h-grond.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

Het verzoek op de e-grond wordt afgewezen, omdat werkgever ter zitting heeft gesteld dat zijn verzoek met name is gebaseerd op de subsidiaire en meer subsidiaire gronden. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen op de g-grond. Werkgever heeft gesteld dat het draagvlak voor werknemer binnen de organisatie volledig is verdwenen. Werknemer heeft in zijn verweerschrift weliswaar uitvoerig verweer gevoerd, maar ter zitting heeft hij verklaard dat hij de schriftelijke verklaringen van A en B als de genadeklap ervaart en dat hij thans niet langer meer kan zeggen dat hij kan en wil terugkeren bij werkgever. Gelet hierop, de omstandigheid dat werknemer inmiddels al acht maanden thuis zit, en hetgeen partijen in de procedure hebben aangevoerd, is voldoende aannemelijk dat als gevolg van hetgeen tussen hen is voorgevallen thans sprake is van een onwerkbaar situatie en dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de toekomst niet meer tot de mogelijkheden behoort.

Herplaatsing van werknemer bij werkgever ligt niet in de rede. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is werkgever werknemer een transitievergoeding verschuldigd. Wat betreft het al dan niet toekennen van een billijke vergoeding geldt dat de kantonrechter zich niet aan de indruk kan onttrekken dat uit de omstandigheid dat werknemer in een relatief korte periode twee keer en gedurende relatief lange perioden wegens een burn-out is uitgevallen, werkgever heeft afgeleid dat de functie te hoog gegrepen was voor werknemer en dat hij daaruit vervolgens de conclusie heeft getrokken dat hij niet (op de huidige wijze en in Rotterdam) verder wenste te gaan met werknemer. De wijze waarop werkgever vervolgens heeft gehandeld en werknemer voor het blok heeft gezet, is niet wat van een goed werkgever verwacht mag worden. Werkgever heeft moedwillig aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding en daarmee een ontbinding van de arbeidsovereenkomst nagestreefd. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Werknemer komt een billijke vergoeding toe. De positie van werknemer op de arbeidsmarkt is, gelet op zijn leeftijd en ervaring, niet zo kwetsbaar als door werknemer is geschetst. Dat neemt echter niet weg dat het zeker niet gemakkelijk zal zijn om een nieuwe functie op hetzelfde niveau en met een gelijkwaardig salaris in de financiële sector te vinden. Het moet reëel worden geacht dat hij in een lagere functie terecht zal komen en dus ook een lager salaris zal ontvangen. In dit geval is enerzijds redengevend dat werkgever zich als een slecht werkgever heeft gedragen, maar anderzijds acht de kantonrechter het ook niet reëel dat de arbeidsovereenkomst, zeker niet op de huidige wijze, tot in lengte van dagen zou hebben voortgeduurd, mede gelet op de omstandigheid dat werknemer in korte tijd al twee keer langdurig wegens een burn-out is uitgevallen. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 200.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:2145

Zaaknummer: 7415434 VZ VERZ 18-25381

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: E.P. Keuvelaar en S.N. Meijers

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:686a BW