

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing werknemer verliep moeizaam en bleek niet mogelijk. Verzoek om betaling billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2008 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster maakt samen met twee andere bedrijven onderdeel uit van een concern. Werknemer is werkzaam op basis van een contract voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week. Na indiensttreding bij werkgeefster is werknemer gaan werken voor Bedrijf 2 binnen het concern en in 2011 is hij benoemd als algemeen directeur van Bedrijf 2. Werknemer was daarnaast bestuurder van Bedrijf 4, waarin Bedrijf 2 een aandeel had. Op 28 maart 2018 is Bedrijf 4 in staat van faillissement verklaard. Op 15 mei 2018 is besloten de detachering naar Bedrijf 2 te beëindigen. Als gevolg daarvan is werknemer ontheven van zijn functie. Werkgeefster heeft werknemer meegedeeld dat er voor hem geen passende alternatieven waren en heeft hem een aanbod voor een beëindigingsovereenkomst gedaan. Partijen hebben hier echter geen overeenstemming over kunnen bereiken. Vervolgens heeft werkgeefster eind juli 2018 werknemer de mogelijkheid voorgehouden om een functie in Qatar te gaan bekleden. Dit betrof een gecompliceerd proces en de communicatie hieromtrent verliep moeizaam. Werknemer heeft bij brief van 11 februari 2019 zijn onvrede geuit over deze gang van zaken. Hij heeft werkgeefster een termijn van twee weken gesteld om duidelijkheid te geven: werkgeefster moest hem óf per direct de functie in Qatar aanbieden, óf een regeling treffen. Op 18 februari 2019 heeft werkgeefster medegedeeld dat een functie in Qatar definitief niet mogelijk is en dat deze in de toekomst ook niet meer aan werknemer zal worden aangeboden, omdat werknemer geen begrip heeft voor de belangen van werkgeefster. Om die reden heeft werkgeefster een verzoek tot ontbinding op de h-grond of g-grond ingediend. Werknemer verzoekt om ontbinding op de g-grond en maakt aanspraak op een transitievergoeding, billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat die verstoring zodanig is dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Als gevolg van de verstoorde arbeidsverhouding is

herplaatsing van werknemer in een voor hem passende managementfunctie binnen het concern niet meer mogelijk. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt daarom ingewilligd. Werkgeefster heeft weliswaar primair ontbinding op de h-grond verzocht, maar ontbinding op deze grond is alleen mogelijk als de andere ontbindingsgronden zich niet voordoen. Nu aan de voorwaarden voor ontbinding op de g-grond is voldaan, wordt aan de h-grond niet toegekomen. Partijen bereiken ter zitting overeenstemming over de hoogte van de te betalen transitievergoeding en de kantonrechter wijst het verzoek van werknemer tot betaling van een billijke vergoeding af. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werkgeefster. Redenen hiervoor zijn dat werknemer ook een belangrijk aandeel had in de verstoring van de arbeidsrelatie vanwege de moeizame communicatie en dat werkgeefster in redelijkheid heeft kunnen besluiten om werknemer van zijn functie te ontheffen. Bovendien heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing binnen het concern niet mogelijk was. Ook het verzoek om toekenning van een immateriële schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4346

Zaaknummer: 7793463 UE VERZ 19-170 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaerts

Advocaten: C.E.G. Koopman en Y.L.S. Schipper

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW