

RECHTSPRAAK

werknemer/Techwave Consulting B.V.

Oordeel naar Zuid-Afrikaans recht. Er was een geldige reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Desondanks is het ontslag wel ‘unfair’, omdat Techwave zich meer en intensiever had dienen te bekommeren om het lot van werknemer. Aan werknemer wordt een vergoeding toegekend.

Feiten

Bij tussenbeschikking van 24 mei 2019 heeft de kantonrechter werknemer in de gelegenheid gesteld om nader de op toepasselijkheid en de uitwerking wat betreft gevallen van unfair dismissal naar het recht van Zuid-Afrika in te gaan. Werknemer is tot de conclusie gekomen dat hij op basis van Zuid-Afrikaans recht aanspraak kan maken op een vergoeding op grond van unfair dismissal en invalid termination. De kernvraag is of werknemer terecht heeft geweigerd te voldoen aan het verzoek van Techwave als laatstelijk gedaan op 20 december 2018, om zijn reisplannen voor de verhuizing naar Nederland door te geven aan de gemachtigde van Techwave. Een terechte weigering kan niet leiden tot een geldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Als een werkgever de arbeidsovereenkomst desondanks beëindigt, is sprake van invalid termination en heeft de werknemer recht op nakoming door de werkgever of vergoeding van de door de werknemer geleden schade ter grootte van het salaris dat de werknemer zou hebben verdiend als hij tot het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst zou zijn gebleven. Er kan ook sprake zijn van een verplichting voor de werkgever tot het betalen van schadevergoeding aan de werknemer als de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op zichzelf geldig is, maar het ontslag desondanks ‘unfair’ is. De vraag of een ontslag fair of unfair is, hangt af van twee vragen: is er een geldige reden en heeft de werkgever de juiste procedure gevolgd?

Oordeel

Artikel 2 onder 2 van Schedule 8 van de Labour Relations Act (verder te noemen: LRA) geeft aan dat er drie gronden zijn waarop de beëindiging van de arbeidsovereenkomst legitiem kan zijn, namelijk het gedrag van de werknemer, de geschiktheid van de werknemer en de operationele eisen van de onderneming. Die laatste speelt een grote rol. De reden die aan de beëindiging ten grondslag ligt, is immers de beëindiging van de cliëntbase van Techwave in Zuid Afrika wegens onvoldoende resultaten. De kantonrechter gaat ervan uit dat het een ondernemersbeslissing is om een business unit in stand te houden. Waar Techwave heeft

geconstateerd dat er onvoldoende gunstige vooruitzichten waren, kon zij gerechtvaardigd tot het oordeel van sluiting te komen. Er kan aldus niet van uitgegaan worden dat Techwave tot een lichtvaardige beslissing is gekomen of dat onvoldoende tijd is afgewacht of er niet alsnog tot voldoende omzet gekomen kon worden. Aangenomen kan worden dat ook naar Zuid-Afrikaans recht een ondernemer een ruime mate van beslissingsvrijheid toekomt over het willen exploiteren van een bedrijfsvestiging of -activiteit. Als gevolg van de sluiting werd werknemer gevraagd naar Nederland te komen. Dat heeft werknemer geweigerd en dat was uiteindelijk de reden voor Techwave om werknemer te ontslaan. Werknemer is volgens Techwave herhaaldelijk vanaf begin 2018 voorgehouden dat de werkzaamheden zouden stoppen en dat hij zijn werkzaamheden weer in Europa zou kunnen c.q. dienen op te pakken. Werknemer was hier eind 2018 niet toe bereid. Gelet op het op zich legitieme beëindigen van de werkzaamheden in Zuid-Afrika en de weigering van werknemer werkzaamheden in Nederland te verrichten, is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook sprake van een geldige reden voor beëindiging. Indien sprake is van een geldige reden, kan toch sprake zijn van een 'unfair' ontslag. De kantonrechter oordeelt dat Techwave zich meer en intensiever had dienen te bekommeren om het lot van werknemer en er op procedureel vlak onvoldoende is gepresteerd. Dit leidt tot de conclusie dat er reden is om het tot een unfair dismissal te oordelen. De kantonrechter kent een vergoeding van vier maandsalarissen toe.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:6489

Zaaknummer: 7520224 / 19-75

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: M.D. Coumou en S. Singh