

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek a-grond. Niet aannemelijk is dat de functie van werknemer is vervallen of sprake is van een slechte financiële situatie. In het belang van beide partijen dat aan de huidige patstelling een einde komt, wordt werkgever gelegenheid gegeven het verzoek aan te vullen met g-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van commercieel manager. Werkgeefster heeft op 10 september 2019 aan werkgever te kennen gegeven dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Werknemer heeft sindsdien niet meer gewerkt. Werkgeefster heeft na september 2019 drie nieuwe medewerkers in dienst genomen, waaronder een operationeel manager. De operationeel manager heeft op 20 januari 2020 een kennismakingsgesprek met werknemer gevoerd. Bij brief van 6 februari 2020 heeft werkgeefster aan werknemer te kennen gegeven dat na de afwezigheid van werknemer is gebleken dat het op kantoor gelukt is om zonder werknemer te functioneren en dat zij een verzoek tot het verstrekken van een ontslagvergunning bij het UWV heeft ingediend. Partijen hebben vervolgens onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst, maar hebben niet tot een oplossing kunnen komen. Werknemer heeft bij het UWV verweer gevoerd tegen het verzoek van werkgeefster. Het UWV heeft bij besluit van 8 mei 2020 geweigerd om werkgeefster toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat er volgens het UWV geen redelijke grond is voor ontslag en het mogelijk is werknemer te herplaatsen. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen. Als tegenverzoek verzoekt werknemer om werkgeefster te veroordelen hem tot zijn werkzaamheden toe te laten.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag of de functie van werknemer inderdaad vanaf september 2019 overbodig is geworden en is vervallen. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat de functie van werknemer is komen te vervallen. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat niet is komen vast te staan dat het verval van de functie aan de orde is gekomen in het kennismakingsgesprek van 20 januari 2020. De operationeel manager heeft na deze kennismaking werknemer via de e-mail bevestigd dat het in dienst nemen van de nieuwe medewerkers geen gevolgen heeft voor de rol van werknemer. Uit de e-mail kan worden afgeleid dat het eind januari 2020 nog de insteek was van de operationeel manager dat werknemer zijn werkzaamheden binnen de organisatie zou hervatten. Volgens de

kantonrechter mocht werknemer aan de inhoud van deze e-mail het gerechtvaardigd vertrouwen ontnemen dat hervatting van zijn werkzaamheden mogelijk was. Het ontbindingsverzoek kan daarmee niet op die grondslag worden toegewezen. Werkgeefster heeft voorafgaand aan de mondelinge behandeling nog wel de grondslag voor haar ontbindingsverzoek aangevuld. Zij stelt dat haar financiële situatie kritiek is, omdat de investeringsmaatschappij die 50% van de aandelen houdt, eind januari 2020 de geldkraan heeft dichtgedraaid. De kantonrechter overweegt dat als werkgeefster deze ontslaggrond in de procedure bij het UWV had aangevoerd, zij deze grond uitgebreid had moeten onderbouwen. Dit zijn weliswaar indieningsvereisten van het UWV waaraan de kantonrechter niet gebonden is, maar dit laat onverlet dat ook een ontbindingsverzoek op de a-grond bij de kantonrechter even uitgebreid en deugdelijk moet worden onderbouwd als in de procedure bij het UWV. De kantonrechter vindt de onderbouwing van werkgeefster, bestaande uit de financiële cijfers over 2019 en 2020, te summier en niet controleerbaar. Op basis hiervan kan de kantonrechter niet beoordelen of de financiële situatie inderdaad zo zorgwerkend is als werkgeefster stelt. Het ontbindingsverzoek kan daarom evenmin op die grondslag worden toegewezen. Het verzoek om toelating tot de werkzaamheden kan de kantonrechter niet toewijzen, omdat op grond van de stukken en de verklaringen van partijen tijdens de zitting moet worden geconcludeerd dat de arbeidsrelatie te verstoord is geraakt om nog vruchtbaar samen te kunnen werken. Dit brengt mee dat een ontbinding op de g-grond in de rede ligt. De kantonrechter heeft een voorwaardelijk verzoek ter zitting vanuit het oogpunt van een goede procesorde niet toegestaan. Aangezien de kantonrechter het in het belang van beide partijen acht dat aan de huidige patstelling een einde komt, zal zij een tussenbeschikking wijzen en werkgeefster de gelegenheid geven haar ontbindingsverzoek aan te vullen met de g-grond. Werknemer mag daarop reageren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5717

Zaaknummer: 8542975 UE VERZ 20-160 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.P. Vogel en S.I. Ndoye

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