

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding op a-grond omdat bedrijfseconomische noodzaak niet vaststaat, wel ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever; beide partijen hebben verwijtbaar bijgedragen aan verstoring arbeidsrelatie.

Feiten

Werknemer is sinds 3 januari 2000 in dienst bij MicroCash Retail B.V. (hierna: Microcash), laatstelijk in de functie van Managing Director (MD). Werknemer was tot 1 oktober 2019 ook (middelrijk) aandeelhouder van Microcash voor 10% van de aandelen. Op 1 oktober 2019 zijn alle aandelen in Microcash verkocht aan Total Specific Solutions (hierna: TSS). In de Letter of Intent van 13 augustus 2019 die voorafgaand aan de verkoop is gesloten, is opgenomen dat partijen verklaren dat werknemer geen werknemer van Microcash is geweest. Op 1 oktober 2019 is tussen werknemer en Microcash een arbeidsovereenkomst gesloten. Na de aandelenoverdracht is tussen TSS en de voormalig aandeelhouders discussie ontstaan over de betaling van de koopprijs van de aandelen (hierna: de NTA-discussie). Bij e-mails van 14 februari 2020 en 25 maart 2020 heeft werknemer zijn zorgen geuit over de NTA-discussie en de gevolgen voor Microcash en gevraagd actie te ondernemen. Naar aanleiding van deze e-mails heeft Microcash de Power of Attorney van werknemer ingetrokken uit vrees voor belangenverstremgeling vanwege de positie van werknemer als Managing Director enerzijds en als voormalig verkoper van zijn aandelen anderzijds. Bij e-mail van 11 mei 2020 is werknemer vrijgesteld van werk. Bij beslissing van 6 augustus 2020 heeft het UWV toestemming om de arbeidsovereenkomst van werknemer op te zeggen geweigerd. Op 9 augustus 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 27 augustus 2020 heeft Microcash een e-mail van werknemer ontvangen met een verwijzing naar de website van Routimizer. Bij e-mail van 10 september 2020 heeft Microcash laten weten dat zij het in mediation met werknemer wil hebben over zijn betrokkenheid bij Routimizer en zijn takenpakket als Managing Director. Op 2 oktober 2020 heeft mediation tussen partijen plaatsgevonden, maar deze is zonder resultaat beëindigd. Microcash verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de a-, g- en/of h-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is omdat sprake is van een ontbindingsprocedure die is voorafgegaan door een UWV-procedure waarin ook geen opzegverbod geldt. De ziekte is aangevangen nadat het UWV de ontslagaanvraag heeft ontvangen. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat de

arbeidsovereenkomst met werknemer niet wordt ontbonden op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, omdat de bedrijfseconomische noodzaak voor het verval van de functie van werknemer onvoldoende is komen vast te staan. Werknemer heeft de bedrijfseconomische noodzaak gedetailleerd en overtuigend betwist door aan te voeren dat de door Microcash overgelegde cijfers onjuist zijn en baseert zich op de winst- en verliesrekeningen. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond, omdat partijen het erover eens zijn dat er op die grond ontbonden moet worden. Aan werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend. Er is niet gebleken dat de werkgever zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk niet is nagekomen en (door het aanvoeren van een valse ontslaggrond) doelbewust een verstoorde arbeidsrelatie heeft gecreëerd. De kantonrechter is van oordeel dat ook werknemer aan de verstoring van de arbeidsrelatie heeft bijgedragen. Zo is werknemer een kort geding gestart terwijl mediation was geadviseerd en wilde werknemer alleen aan mediation meewerken als daarin niet over andere onderwerpen (Routimizer, inhoud takenpakket) dan zijn terugkeer werd gesproken, terwijl Microcash er logischerwijs belang bij had van de hoed en de rand te weten ten aanzien van zijn betrokkenheid bij Routimizer. Ook is niet gebleken dat Micocash haar re-integratieverplichtingen (ernstig) heeft geschonden. Werknemer heeft wel recht op de transitievergoeding, die wordt berekend op basis van de startdatum die in het kader van de aandelenverkoop tussen partijen is afgesproken. De contractueel overeengekomen ontslagvergoeding wordt ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:1228

Zaaknummer: 8791075 AO VERZ 20-159

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R.T. Boogers en P. van Wegen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW