

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door plotseling en zonder deugdelijke grond aan te sturen op beëindiging. Niets gedaan aan herstel. Billijke vergoeding ter hoogte van € 225.000 bruto toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2003 als statutair directeur in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Hitachi Capital Mobility Holding Netherlands B.V. (hierna: Hitachi). Partijen zijn een opzegtermijn overeengekomen van vier maanden in geval van opzegging door de werkgever. Op 27 maart 2019 is werknemer getroffen door een herseninfarct. In de daarop volgende periode van ruim drie maanden is werknemer volledig gere-integreerd. In dat kader is op 2 mei 2019 een plan van aanpak opgesteld, waarin is vermeld dat in de visie van werknemer de arbeidsrelatie goed is en in de visie van Hitachi prima. Op 6 mei 2020 heeft een beoordelingsgesprek met werknemer plaatsgevonden, waarbij werknemer de score ‘goed’ kreeg. In een gesprek op 14 augustus 2020 is aan werknemer meegedeeld dat Hitachi de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, omdat rond de persoon van werknemer een situatie is ontstaan die het vruchtbaar voortzetten van het dienstverband in de weg staat. Daarbij wordt gesteld dat collega’s van werknemer inmiddels “weezin” ervaren ten opzichte van het feitelijk functioneren en handelen van werknemer. In deze procedure verzoekt Hitachi ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding van € 90.720 bruto en een billijke vergoeding van € 500.000 bruto.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Vast staat dat de drie mededirectieleden geen vertrouwen meer hebben in werknemer als commercieel directeur en niet meer met hem kunnen en willen samenwerken. Dit is ook uitdrukkelijk schriftelijk verklaard en toegelicht. De kantonrechter heeft op de zitting ook geconstateerd dat het vertrouwen tussen partijen volledig is verdwenen, waarbij partijen elkaar in toenemende mate over en weer verwijten maken. Onder die omstandigheden valt niet in te zien dat de arbeidsovereenkomst nog kan worden voortgezet. Werknemer moet in zijn functie als commercieel directeur voldoende vertrouwen hebben van de drie mededirectieleden om te kunnen blijven functioneren. Daar waar dat vertrouwen geheel is weggefallen door de verstoorde arbeidsverhouding, kan dat niet meer. Gelet op het voorgaande is ook niet aannemelijk dat dit vertrouwen nog kan worden hersteld. De conclusie

is daarom dat de verstoring van de arbeidsverhouding zodanig is dat van Hitachi in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf ook vraagt om ontbinding. Er is derhalve sprake van een voldragen g-grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing ligt gelet op de aard en achtergrond van de verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 augustus 2021, gelet op de tussen partijen overeengekomen opzegtermijn van vier maanden.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is verder van oordeel dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Hitachi. Hiertoe overweegt de kantonrechter dat Hitachi in augustus 2020 werknemer plotseling heeft geconfronteerd met de mededeling dat de arbeidsrelatie zodanig ernstig verstoord is dat deze moet worden beëindigd, terwijl Hitachi daarvoor onvoldoende grond had en niets heeft gedaan om dit ten goede te keren. Door onder die omstandigheden op deze wijze aan te sturen op een directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst, heeft Hitachi ernstig verwijtbaar gehandeld. Daarom ziet de kantonrechter aanleiding om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Bij de bepaling van de hoogte neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer gelet op zijn functie, arbeidsverleden en duur van het dienstverband, nog zeker 2,5 jaar aan Hitachi verbonden zou zijn geweest. Werknemer lijdt als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van Hitachi een directe inkomensschade van € 181.440 bruto per jaar ($\text{€ } 15.120 \times 12$), dus over de periode van 1 augustus 2021 tot 1 februari 2024 in totaal een bedrag van € 453.600 bruto. Vanwege de aanspraak op een WW-uitkering en kans dat werknemer vanaf 1 augustus 2021 ander werk zal vinden tegen ongeveer 50% van zijn laatste loon bij Hitachi, wordt de uiteindelijk redelijkerwijs te verwachten inkomensschade over de periode van 1 augustus 2021 tot 1 februari 2024 geschat op een bedrag van € 225.000 bruto. De billijke vergoeding wordt gelet op het voorgaande vastgesteld op dit bedrag. Verder is er geen aanleiding om de transitievergoeding geheel of deels in mindering te brengen op de billijke vergoeding, gelet op de aard en ernst van het verwijtbaar handelen van Hitachi.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:1784

Zaaknummer: 8903159 \ AO VERZ 20-106 BL

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: D. Kuijken en R. Muurlink

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW