

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst HR-manager op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2022 bij Aurora Netherlands B.V. (hierna: Aurora) in dienst getreden als HR-manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer is op 21 oktober 2022 in een gesprek medegedeeld dat Aurora de arbeidsovereenkomst met hem wenst te beëindigen omdat hij (ernstig) tekort zou schieten in zijn functioneren en dat hij wordt vrijgesteld van werk. Werknemer heeft zich diezelfde dag ziek gemeld. Op 1 november 2022 heeft Aurora per e-mail een conceptbeëindigingsovereenkomst aan werknemer toegezonden. In de probleemanalyse van 29 november 2022 heeft de bedrijfsarts onder meer opgenomen dat sprake is van een arbeidsconflict, waarvoor het advies is dat partijen met elkaar in gesprek gaan. Op 24 januari 2023 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. Op 21 februari 2023 concludeert de bedrijfsarts dat het arbeidsconflict nog steeds niet is opgelost. Op 14 maart 2023 concludeert het UWV dat de re-integratie-inspanningen van Aurora niet voldoende zijn. Aurora verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de d-grond en subsidiair de g-grond. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van (ernstige) verwijtbaarheid aan de zijde van Aurora met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontbinding op de g-grond*

Dat de arbeidsrelatie tussen partijen door de gebeurtenissen na 21 oktober 2022 uiteindelijk ernstig is aangetast, blijkt onder andere uit de verklaring van werknemer ter zitting over hoe hij de gang van zaken heeft beleefd. Hij maakt Aurora daarin de nodige ernstige verwijten en concludeert dat herstel niet meer mogelijk is. Dit alles duidt erop dat niet alleen aan de zijde van Aurora sprake is van een vertrouwensbreuk, maar ook aan de zijde van werknemer. Gelet op de verwijten die partijen elkaar inmiddels over en weer maken en op de toonzetting daarvan, concludeert ook de kantonrechter dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Ontbinding op de g-grond is dus toegewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt een herplaatsing van werknemer niet in de rede.

*Billijke vergoeding*

De kantonrechter is met werknemer eens dat Aurora de aanzet heeft gegeven tot verstoring

van de arbeidsrelatie door hem in een gesprek op 21 oktober 2022, zonder vooraankondiging, te confronteren met het verwijt dat hij zodanig functioneert dat zij het dienstverband met hem niet langer wenst voort te zetten en heeft besloten hem per direct vrij te stellen van werk. Het had op de weg van Aurora gelegen om werknemer concreet aan te geven op welke onderdelen hij tekortschoot in haar ogen en hem een redelijke termijn te gunnen om zijn functioneren te verbeteren. Aurora heeft werknemer in plaats daarvan kort na het gesprek een vaststellingsovereenkomst aangeboden en hem voor nadere vragen of uitleg doorverwezen naar haar advocaten. Deze handelwijze heeft de verhoudingen onder druk gezet en dat is Aurora te verwijten. Werknemer heeft echter ook een aandeel in de gaandeweg steeds verslechterende verhoudingen. Uit de verklaring van de interim-HR-manager bij Aurora en casemanager van werknemer, blijkt dat zij werknemer regelmatig heeft uitgenodigd om met Aurora in gesprek te gaan, zoals de bedrijfsarts adviseerde. Uit de correspondentie volgt dat werknemer zijn bereidheid hiertoe van meet af aan afhankelijk heeft gesteld van het verkrijgen van een hogere vergoeding voor zijn juridische kosten. De kantonrechter vindt dat werknemer het gesprek met Aurora niet om voornoemde reden had mogen afhouden. Dat werknemer heeft geweigerd in gesprek te treden als niet aan zijn wensen met betrekking tot vergoeding van juridische kosten tegemoet zou worden gekomen, is hem te verwijten. Dat is geoordeeld dat geen sprake is van een voldragen d-grond, rechtvaardigt niet de conclusie dat Aurora bewust een onjuiste ontslaggrond op tafel heeft gelegd om daarmee een onwerkbaar situatie te creëren. De omstandigheid dat het UWV van oordeel is dat Aurora zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te re-integreren, maakt het oordeel over de ernstige verwijtbaarheid niet anders. De slotsom is dat door het ontbreken van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Aurora geen plaats is voor de toekenning van een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 04-05-2023

**Zaaknummer:** 10331869 EJ VERZ 23-77