

RECHTSPRAAK

Geen sprake van verwijtbaar handelen werknemer, wel een verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van onduidelijkheid over zijn leidinggevende rol na de overname. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden van X als metaalbewerker. Zijn functie is later gewijzigd in die van werkvoorbereider/assistent-bedrijfsleider. In maart heeft X een overeenkomst met werkgeefster gesloten tot overname van haar bedrijfsactiviteiten inclusief personeel per 1 mei 2023. Werkgeefster heeft aan werknemer voorgesteld lid te worden van het managementteam en te participeren in werkgeefster. Aan werknemer is daartoe een conceptintentieovereenkomst toegezonden, maar deze is nooit getekend. Per 1 mei 2023 is werknemer van rechtswege in dienst getreden van werkgever als bedrijfsleider tegen een brutomaandsalaris van € 4.520,19 exclusief vakantietoeslag. Eind juni is aan werknemer medegedeeld dat de samenwerking met C niet goed verliep en is voorgesteld hem de functie van assistent-bedrijfsleider te geven met C als eindverantwoordelijke. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen. Bij brief van 1 juli 2023 heeft werknemer mediation voorgesteld. Tussen partijen hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. Begin juli is werknemer vrijgesteld van werk met behoud van loon. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor werk. Begin augustus heeft werknemer het voorstel van werkgeefster tot wijziging van zijn functie in assistent-bedrijfsleider wederom afgewezen. Er is vervolgens (vergeefs) onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst. Nadat werknemer vervolgens heeft geweigerd zijn werkzaamheden te hervatten, heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het was werkgeefster duidelijk dat werknemer een leidinggevende rol vervulde bij X, maar klaarblijkelijk was zij niet op de hoogte van zijn takenpakket bij X. Onvoldoende onderzoek daarnaar komt evenwel voor haar risico. Met werknemer is voorafgaand aan de overname gesproken over zijn toekomstige leidende rol bij werkgeefster. Hoewel het werkgeefster vrijstaat organisatorische aanpassingen te doen, dienen daarbij wel de overgenomen rechten en verplichtingen van werknemers te worden nageleefd. De omstandigheid dat werkgeefster ook een leidende rol weggelegd zag voor C, ontslaat haar niet van de verplichting om de door haar zelf gecreëerde omstandigheid van

twee leidinggevenden naast elkaar in goede banen te leiden. Pas eind juni, nadat de gewenste organisatiestructuur geen succes bleek, heeft werkgeefster aan werknemer duidelijk gemaakt dat hij als assistent-bedrijfsleider onder verantwoordelijkheid van C kwam te werken. Werknemer heeft toen kenbaar gemaakt dat hij dat niet zag zitten, hetgeen gelet op zijn oude takenpakket en de door werkgeefster opgewekte verwachtingen, goed voorstelbaar is. Op dezelfde dag dat werkgeefster werknemer heeft opgeroepen tot hervatting van zijn werkzaamheden, heeft zij een ontbindingsverzoek ingediend. Uit deze gang van zaken blijkt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat werknemer (herhaaldelijk) zonder reden heeft geweigerd zijn werk te verrichten, zelf een impasse heeft laten ontstaan en verwijtbaar heeft gehandeld. Wel is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat werkgeefster een kleine onderneming is en werknemer enkel een rol wil als bedrijfsleider, terwijl die functie al wordt vervuld. Aan werknemer wordt een transitievergoeding (€ 26.292,83 bruto) en een billijke vergoeding (€ 5.000) – gebaseerd op zijn inkomensschade – toegekend. Werkgeefster had zich anders moeten opstellen jegens werknemer en zich meer moeten inspannen om de door haar gewenste organisatiestructuur correct door te voeren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7006

Zaaknummer: 10663135 UE VERZ 23-257 SV/40160

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: H.L. van der Aa en R.C.M. Andriessen

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:669 lid 3 sub Ee BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW