

RECHTSPRAAK

Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van achttien maandsalarissen toegekend. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door aan te sturen op een beëindiging zonder werknemer een reële verbeterkans te bieden.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als Business Controller. Op 31 januari 2024 wordt werknemer geïnformeerd dat zijn functioneren onvoldoende is en dat hij moet zoeken naar een nieuwe baan. Werkgeefster heeft daarbij een aantal kritiekpunten op de afdeling Finance, waar werknemer werkzaam is, geuit. Werkgeefster heeft werknemer een aantal routes voorgelegd volgens welke de arbeidsovereenkomst beëindigd kon worden. Werknemer heeft aangegeven geschrokken te zijn van de situatie, maar heeft wel aangegeven bereid te zijn een serieus aanbod in overweging te nemen. Hierna hebben meerdere gesprekken tussen partijen plaatsgevonden. Per 10 april 2024 is werknemer op zijn verzoek tijdelijk vrijgesteld van werk. Sindsdien heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Eind 2024 hebben partijen een mediationtraject doorlopen, dat zonder positief resultaat is afgesloten, waarna werkgeefster deze ontbindingsprocedure is opgestart. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-, g-, h- of i-grond. Werknemer voert verweer en verzoekt om een billijke vergoeding van € 300.000. Werknemer voert aan dat werkgeefster vanaf 31 januari 2024 volslagen onverwacht een ontslagkoers heeft ingeslagen, waarbij zij de belangen van werknemer als werknemer en medeaandeelhouder volledig heeft genegeerd en hem vervolgens maandenlang aan het lijntje heeft gehouden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft een aantal omstandigheden genoemd waaruit het disfunctioneren van werknemer zou blijken. Werknemer betwist dat er sprake is van structureel disfunctioneren. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake is van achterblijvend functioneren van werknemer. Uit de gevoerde functioneringsgesprekken volgt niet dat het functioneren van werknemer onvoldoende was. Werknemer heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen de ter onderbouwing van het disfunctioneren aangevoerde omstandigheden. Werknemer is pas op 31 januari 2024 aangesproken op zijn onvoldoende functioneren. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens geen enkele kans gegeven om zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter oordeelt dat wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zijn na 31 januari 2024 steeds verder van elkaar verwijderd geraakt. Gelet op de verstoorde arbeidsverhouding ligt

herplaatsing niet in de rede. De kantonrechter oordeelt dat werknemer recht heeft op de contractuele ontslagvergoeding conform de arbeidsovereenkomst. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door aan te sturen op een beëindiging van het dienstverband zonder werknemer een reële verbeterkans te bieden. Er wordt een billijke vergoeding van achttien maandsalarissen toegekend van totaal € 126.360. Er is niet betwist dat werknemer in ieder geval tot de verkoop van de onderneming, die nog wel twee of drie jaar op zich liet wachten, in dienst zou blijven. Daarnaast is werknemer 33 jaar oud en is te verwachten dat hij met zijn cv voldoende kansen heeft op een passende baan. Ook houdt de kantonrechter er rekening mee dat werknemer al een contractuele vergoeding ontvangt. Dat werknemer al ruim een jaar salaris ontvangt zonder werkzaamheden te verrichten, is aan werkgeefster te wijten en doet zodoende niet af aan de hoogte van de billijke vergoeding. Aan werknemer wordt eveneens een transitievergoeding toegekend. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:1838

Zaaknummer: 11469785 \ EJ VERZ 24-460

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: J.W. Stam en mr. M. Egbers

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:686a BW