

beschikking

RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 8322615 HA VERZ 20-22

uitspraak: 22 juli 2020

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Dordrecht,

in de zaak van:

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

██████████
gevestigd: Amsterdam,
verzoekster,
gemachtigde: mr. M. Koster te Rotterdam,

tegen

██████████
woonplaats: ██████████
verweerder,
gemachtigde: mr. A.F. van de Ven te Utrecht.

Partijen worden hierna mede aangeduid als ██████████ en ██████████

1. Het verloop van de procedure

De kantonrechter heeft kennisgenomen van de volgende stukken:

- het verzoekschrift, ter griffie ontvangen op 14 februari 2020;
- het verweerschrift;
- de pleitnota van mr. Koster;
- de pleitnota van mr. Van de Ven;
- de overgelegde producties.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 30 juni 2020. Partijen zijn verschenen, bijgestaan door hun gemachtigden.

2. De feiten

2.1 ██████████ geboren op ██████████ en thans 43 jaar oud, is op 2 januari 2014 bij ██████████ in dienst getreden. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van Logistics Representative tegen een salaris van € 4.791,98 bruto per maand, exclusief emolumenten.

2.2 ██████████ ondersteunt de ██████████ in het onderhoud van de luchtvloot van de Chinook- en Apache-helikopters. Hij rapporteert aan de heer ██████████ (hierna: ██████████).

2.3 In de periode van 5 juni 2019 tot 1 oktober 2019 is ██████████ arbeidsongeschikt geweest en heeft hij gewerkt op re-integratiebasis. ██████████ is per 1 november 2019 vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van zijn loon en overige emolumenten.

3. Het verzoek

3.1 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

- de tussen [REDACTED] en [REDACTED] bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens de daarvoor aangevoerde redelijke grond;
- bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de duur gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking;
- te bepalen dat [REDACTED] recht heeft op ten hoogste een transitievergoeding zoals vermeld onder punt 8 van het verzoekschrift;
- [REDACTED] te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure.

Zij voert ter onderbouwing van haar verzoek – samengevat – het volgende aan.

3.2 Op 7 mei 2019 heeft de [REDACTED] aan [REDACTED] een zogenaamde ‘complaint letter’ gestuurd over de voortgang van het Combined Helicopters Support (COHESU) project. In die brief zijn ook zorgen geuit over [REDACTED]. Dit betrof zowel zijn functioneren als zijn houding. In die brief is [REDACTED] een termijn van drie maanden gegeven om zijn prestaties aanzienlijk te verbeteren.

3.3 Met [REDACTED] was ook al in augustus 2018 gesproken over zijn gedrag en functioneren. Toen is hem aangeboden om cursussen te volgen, maar dat heeft hij geweigerd. Verder is op 28 maart 2019 door [REDACTED] met [REDACTED] gesproken over klachten van de [REDACTED]. Naar aanleiding daarvan is een action plan opgesteld. Daarna leek het functioneren van [REDACTED] te verbeteren, maar vervolgens ontving [REDACTED] alsnog de complaint letter.

3.4 Tijdens een bijeenkomst in Philadelphia op 22 mei 2019 heeft de [REDACTED] [REDACTED] verzocht om [REDACTED] binnen een maand te vervangen door een andere werknemer. Omdat [REDACTED] zich op 5 juni 2019 ziek meldde heeft hij wel nog gedurende een periode re-integratiewerkzaamheden verricht, maar uiteindelijk verzocht de [REDACTED] [REDACTED] om [REDACTED] definitief niet meer te werk te stellen. Dit is besproken met [REDACTED] op 1 oktober 2019. Afgesproken is dat zou worden gekeken naar een andere functie binnen [REDACTED] voor [REDACTED]. Tot op heden zijn er binnen [REDACTED] geen vacatures die gelet op de opleiding en ervaring van [REDACTED] passend kunnen worden genoemd.

3.5 Nu de [REDACTED] niet langer toe wil laten en er geen passende functies voorhanden zijn, kan van [REDACTED] niet worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst voortzet. In deze situatie is sprake van de zogenaamde h-grond voor ontbinding.

4. Het verweer

4.1 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

primair:

het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te wijzen;

subsidiair:

- a. zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden aan [REDACTED] een transitievergoeding toe te kennen zoals vermeld onder punt 8 van het verzoekschrift en een billijke vergoeding van € 13.16,51 bruto (de kantonrechter begrijpt: € 13.161,51 bruto), dan wel een in goede justitie te bepalen bedrag;
- b. zo de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de voor [REDACTED] geldende opzegtermijn van twee

maanden onder aftrek van de periode die is gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de datum van dagtekening van de ontbindingsbeschikking;

primair en subsidiair:

de veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure.

Hij motiveert zijn verweer – samengevat – als volgt.

4.2 beroept zich op een complaint letter van de . Deze heeft nooit gezien. is per telefoon door geïnformeerd over de klacht, maar zowel de reden voor de klacht als de persoon die de klacht heeft ingediend zijn daarbij niet aan medegedeeld.

4.3 heeft nooit eerder klachten over zijn gedrag of functioneren ontvangen. Uit de verslagen van functioneringsgesprekken blijkt ook dat altijd naar behoren of zelfs goed heeft gefunctioneerd. Hij betwist dan ook dat hij een cursus heeft gevolgd als een verbetertraject. Deze cursus was bedoeld vanwege veranderingen in zijn functie ten gevolge van het COHESU contract. betwist eveneens dat in de periode oktober/november 2018 of in maart 2019 gesprekken met hebben plaatsgevonden over zijn functioneren.

4.4 heeft de er op gewezen dat de export licenties voor materieel niet in orde waren, waardoor zijn werk in de problemen kwam.

4.5 Indien er gronden zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden verzoekt aan hem de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. Deze laatste vergoeding is verschuldigd omdat zij zich niet heeft ingespannen om de ontstane situatie tot een goed einde te brengen. Een bedrag van € 13.161,51 bruto komt billijk voor.

5. De beoordeling van het verzoek

Grond voor ontbinding

5.1 Uit artikel 7:669 lid 1 BW jo. artikel 7:671b lid 1 en onder a BW volgt dat een arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is (limitatief) omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

5.2 Onder sub h van artikel 7:669 lid 3 BW worden als redelijke grond genoemd omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het betreft dan omstandigheden die anders zijn dan de onder a-g genoemde. De h-grond betreft als het ware een restcategorie. Volgens doen in deze zaak dergelijke omstandigheden zich voor.

5.3 heeft tijdens de mondelinge behandeling benadrukt dat voor haar het functioneren van niet ter discussie staat. De gespreksverslagen en awards die in dat kader in het geding heeft gebracht zijn door ook erkend. is echter geconfronteerd met de wens van een voor haar belangrijke klant, die inhoudt dat deze klant niet meer in haar team wil. Alhoewel aanvankelijk - bij gebrek aan wetenschap - heeft betwist dat geuite de klachten over hem gingen, heeft hij dat na het lezen van de alsnog door ingebrachte complaint letter (productie 13) moeten erkennen.

5.4 De omstandigheid dat een klant niet meer met een van haar werknemers wil werken komt voor rekening en risico van [REDACTED]. Dat betekent dat [REDACTED] gehouden is om het loon door te betalen aan [REDACTED] en te onderzoeken of hij elders binnen de organisatie kan worden geplaatst. Het loon van [REDACTED] is inmiddels gedurende acht maanden doorbetaald en beide partijen hebben ook gezocht naar passende functies binnen het [REDACTED] concern.

5.5 Alhoewel [REDACTED] van mening is dat [REDACTED] zich onvoldoende voor hem heeft ingespannen, is uit de overgelegde stukken en de toelichting van beide partijen ter zitting voldoende gebleken dat wereldwijd is gezocht naar functies binnen het [REDACTED] concern, maar dat er onvoldoende passende functies voorhanden waren. En als er al een passende vacature voorhanden was, bleken daar vele geschikte (interne) kandidaten voor te zijn en werd een andere persoon aangenomen. Daar komt bij dat [REDACTED] tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij verwacht dat op korte termijn geen vacatures zullen ontstaan, maar eerder werknemers zullen moeten afvloeien ten gevolge van de corona crisis.

5.6 Al deze omstandigheden samen genomen maken dat thans, na een tijdsverloop van (ruim) acht maanden sinds [REDACTED] is vrijgesteld van zijn werkzaamheden, van [REDACTED] niet hoeft te worden verlangd dat zij deze situatie laat voortduren. Geconcludeerd moet worden dat de arbeidsovereenkomst van partijen een 'lege huls' is geworden. Dit is een omstandigheid die een ontbinding op de h-grond rechtvaardigt (zie bijvoorbeeld de conclusie van AG Langemeijer bij Hoge Raad 18 januari 2019; JAR 2019/54). De gevraagde ontbinding wordt daarom toegewezen.

Datum einde dienstverband

5.7 Bij de bepaling van de datum van ontbinding dient in beginsel rekening te worden gehouden met de tussen partijen geldende opzegtermijn. De duur van de periode tussen de ontvangst van het verzoek en de datum van de beslissing dient echter op die termijn in mindering te worden gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

5.8 Tussen partijen geldt een opzegtermijn van twee maanden. Daarom dient in dit geval, vanwege de duur van de procedure, de ontbindingsdatum te worden bepaald op ten minste een maand. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 september 2020.

Transitievergoeding

5.9 Aangezien, gelet op het vorenstaande, is voldaan aan de voorwaarden zoals geformuleerd in artikel 7:673 BW, is [REDACTED] aan [REDACTED] de transitievergoeding verschuldigd. Partijen zijn het erover eens dat de transitievergoeding voor [REDACTED] € 12.877,01 bruto bedraagt. Dit bedrag zal dan ook worden toegewezen.

Billijke vergoeding

5.10 Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, is ook de vraag aan de orde of daarbij aan [REDACTED] een billijke vergoeding moet worden toegekend, zoals hij heeft verzocht. Voor een billijke vergoeding is slechts plaats in die gevallen waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgever.

5.11 [REDACTED] verwijt [REDACTED] dat vooral óver hem is gepraat en niet met hem. Dat verwijt is gedeeltelijk terecht. Tijdens de mondelinge behandeling is bijvoorbeeld gebleken dat [REDACTED] niet altijd open en transparant heeft gecommuniceerd met [REDACTED] over de klacht. Zo erkent [REDACTED] dat [REDACTED] al vanaf maart 2019 wel bekend was met onvrede aan de zijde van de

over [REDACTED] maar dat pas op 4 juni 2019 hem liet weten. Dit kan echter niet als ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van [REDACTED] worden gekwalificeerd. Evenmin is het onbegrijpelijk dat [REDACTED] haar relatie met een – belangrijke – klant goed wilde houden. Voor het toekennen van een billijke vergoeding wordt dan ook geen aanleiding gezien.

Proceskosten

5.12 Gelet op de aard van deze procedure worden de proceskosten gecompenseerd in die zin dat ieder der partijen de eigen kosten draagt.

Beslissing

De kantonrechter:

ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2020;

veroordeelt [REDACTED] aan [REDACTED] te betalen een bedrag van € 12.877,01 bruto aan transitievergoeding;

compenseert de proceskosten aldus dat ieder der partijen de eigen kosten draagt;

wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.R. Roukema en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

783

[Handwritten signatures]



VOOR AFSCHRIFT
AFGEGEVEN
De griffier van de
rechtbank Rotterdam

[Handwritten signature]