

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

‘Up or out’ is een algemeen bekend en in beginsel ook in rechte te respecteren bedrijfsbeleid. Ontbinding onder toekenning van aangeboden vergoeding met C=0,5

Werknemer is sinds 2007 in dienst als manager. Werknemer verricht zijn werkzaamheden bij verschillende opdrachtgevers. Op 29 september 2010 heeft hij zich ziek gemeld. Op 5 oktober 2010 heeft werkgeefster te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werkgeefster is ontevreden over de prestaties van werknemer en werknemer is moeilijk plaatsbaar in verband met zijn bezwaren met betrekking tot ver van zijn woonplaats gelegen opdrachten. Nadat is gebleken dat werknemer lijdt aan een depressie, is het beëindigingsproces opgeschort. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding met C=0,5. Zij voert aan geen vertrouwen meer te hebben in verdere samenwerking met werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het bedrijf van werkgeefster geldt het beginsel ‘up or out’; dat wil zeggen dat men afscheid neemt van medewerkers in wie men geen verder groeipotentieel ziet. Dat is een wellicht hard, maar algemeen bekend en in beginsel ook in rechte te respecteren bedrijfsbeleid. Van arbeidsongeschiktheid na de formele hersteldmelding per 10 juli 2012 is geen sprake meer. Het verwijt dat werkgeefster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, is misplaatst. De professionele coaching en re-integratie vormen een passende en verantwoordelijke begeleiding naar volledige werkhervatting. Werkgeefster, een internationaal opererende onderneming, kon van werknemer verwachten dat hij ook ver van huis ingezet zou kunnen worden. De beperkte inzetbaarheid van werknemer valt in zijn risicosfeer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De aangeboden vergoeding van € 15.130,67 is in dit geval billijk.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-04-2013

Zaaknummer: 1248668 EJ VERZ 13-80677