

RECHTSPRAAK

RSM Nieve Lancée Kooij Accountants N.V./werknemer

Toepasselijkheid ‘up-or-out’-beleid op grond waarvan accountmanager vanwege het ontbreken van doorgroeimogelijkheden de organisatie zou moeten verlaten, is niet komen vast te staan. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Werknemer is sinds 1993 voor onbepaalde tijd in dienst van RSM. Sinds 2009 is hij werkzaam als accountantmedewerker. RSM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan dit verzoek legt RSM – zakelijk samengevat – ten grondslag dat werknemer op grond van het ‘up-or-out’-beleid naar een andere baan, intern of extern, dient om te zien. Werknemer weigert echter om mee te werken aan (een gesprek over) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, respectievelijk het volgen van een outplacementtraject of het plaatsen in een andere functie binnen of buiten RSM. Daardoor is een structureel onwerkbare situatie ontstaan en is het vertrouwen van RSM in werknemer verloren gegaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ‘up-or-out’-beleid houdt volgens RSM in dat een medewerker, indien er op enig moment in de carrière geen doorgroei meer kan plaatsvinden, de organisatie vrijwillig gaat verlaten. Anders dan RSM stelt, is er geen (kenbaar) ‘up-or-out’-beleid. Niet is gebleken van enig schriftelijk stuk waarin dit beleid is opgenomen of waarin naar dit beleid wordt verwezen. Ter zitting is gebleken dat werknemer een mondelinge arbeidsovereenkomst heeft. Ook staat vast dat het gestelde beleid niet is opgenomen in het personeelshandboek van RSM. Waar het vermeende beleid dan wel op schrift is gesteld, kon RSM ter zitting niet aangeven. De verstoorde arbeidsrelatie is onvoldoende aannemelijk geworden. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-01-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2014:990

Zaaknummer: 2614355 - OA VERZ 13-148

Rechters: L. van der Heijden

Advocaten: M.M. Brink en M.H. ten Have

Wetsartikelen: 7:685 BW