

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ten aanzien van ontslag IT-specialist, die op verzoek van werkgeefster van Australië naar Nederland is verhuisd, dient extra zorgvuldigheid te worden betracht. Opzegging arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk. Schadevergoeding ter hoogte van verhuiskosten en vijf maandsalarissen.

Werknemer is sinds 2010 in dienst getreden van G Media. G Media exploiteerde erotische films en websites en was gevestigd in Melbourne. Werkgeefster exploiteert een erotische website en heeft in 2010 de activa van G Media overgenomen. Werknemer is toen naar Nederland verhuisd en in dienst getreden van werkgeefster als IT Geek. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst tegen 1 januari 2014 wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de opzegging kennelijk onredelijk is. Hij stelt dat sprake is van een valse reden, omdat werkgeefster het UWV onjuist heeft geïnformeerd door te stellen dat de functie van werknemer een tijdelijke functie betrof. Werknemer stelt ter onderbouwing van de stelling ten aanzien van het gevolgencriterium dat werkgeefster hem de indruk heeft gegeven dat hij voor langere tijd in Nederland zou gaan werken, reden waarom hij huis en haard in Australië heeft opgegeven. In Nederland heeft hij een huis gekocht, dat nu voor 31 maart 2014 verkocht moet worden omdat zijn verblijfsvergunning afloopt. Volgens werknemer dient werkgeefster bij het ontslag van een expat-werknemer als hij met extra zorgvuldigheid te werk te gaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werknemer dat hij is ontslagen met een valse of voorgewende reden, wordt niet gevolgd. Werkgeefster heeft gedetailleerd uiteengezet dat zij in Nederland een nieuwe start heeft gemaakt met nieuwe hard- en software, dat de duur van de implementatie gaandeweg bleek en dat het ontwikkelingswerk na verloop van tijd was afgerond. Werknemer heeft die gang van zaken onvoldoende weersproken. In het kader van het gevolgencriterium heeft werkgeefster haar belangen om de IT-functie te herpositioneren voldoende aangetoond. Werknemer heeft terecht gesteld dat werkgeefster extra zorgvuldigheid diende te betrachten bij de beslissing om hem te ontslaan en om de gevolgen van het ontslag voor hem te beperken. Zij had werknemer immers gevraagd om mee te werken aan de start van het nieuwe bedrijf in Nederland, waarvoor zij hem kennelijk op grond van zijn ervaring geschikt achtte. Zij wist dat werknemer zich daarvoor in een voor hem nieuw land moest vestigen, met de daaraan verbonden gevolgen voor zijn 'family life'. Werkgeefster had zich ook kunnen realiseren dat werknemer in Nederland niet eenvoudig ander werk zou kunnen vinden, gelet op het geldende vergunningstelsel. De

afhankelijkheid van werknemer van deze arbeidsovereenkomst was groter dan die van een reguliere werknemer. Van belang is ook dat werkgeefster werknemer aan een non-concurrentiebeding heeft gebonden, waaraan haar aanbod om daarover overleg te plegen niet afdoet. Werkgeefster heeft werknemer in essentie niet meer dan drie maanden brutosalaris aangeboden. Van werkgeefster had een betere financiële regeling verwacht mogen worden, mede omdat werknemer in die periode arbeidsongeschikt was. De gevorderde verklaring voor recht is derhalve toewijsbaar.

Ten aanzien van de schadevergoeding wordt overwogen dat het risico op waardeverlies van de koopwoning van werknemer niet voor rekening van werkgeefster kan komen. De kosten voor terugkeer naar Australië (€ 4.550 netto) komen wel voor rekening van werkgeefster. Gelet op zijn leeftijd, zijn onweersproken kwaliteiten als IT-specialist en zijn flexibele arbeidsverleden als projectbegeleider zou het op de weg van werknemer liggen om te onderbouwen dat zijn kansen op de arbeidsmarkt slecht zijn. Werknemer heeft echter op geen enkele manier toegelicht dat hij pogingen heeft ondernomen om in Nederland of Australië werk te vinden. Onbetwist is dat hij in Nederland gedurende enkele maanden aanspraak heeft op een WW-uitkering, waarmee zijn inkomensverlies verzacht wordt. De gevorderde inkomensschade wordt daarom alleen in gematigde vorm toegewezen, te weten in de vorm van een schadevergoeding ter hoogte van vijf maal het laatstelijk geldende brutomaandsalaris, afgerond € 30.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:6773

Zaaknummer: 2801804 CV EXPL 14-4910

Rechters: L. Voetelink

Advocaten: F. Panis en A.S. Boonstra

Wetsartikelen: 7:681 BW