

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer zonder toekenning vergoeding. Aanhouding tegenverzoek werkgeefster, dat is ingediend na 1 juli 2015 (als gevolg waarvan de WWZ van toepassing is).

Werknemer is sinds 2010 in dienst van werkgeefster. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie Commercieel Directeur. Op 16 september 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 juni 2015 heeft werkgeefster wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding van ruim € 58.000. Voor het geval werknemer zijn verzoek intrekt, heeft werkgeefster ook een ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoekschrift van werknemer is ingediend voor 1 juli 2015, zodat dit verzoek conform het oude recht wordt beoordeeld. Omdat werkgeefster zich niet tegen het verzoek van werknemer verzet, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Werknemer stelt dat de verhoudingen op de werkvloer kantelden nadat hij na een ziekteperiode van circa zeven werken op 24 juni 2014 weer op het werk verscheen en hij naar eigen zeggen door het overige personeel werd genegeerd. Werkgeefster stelt dat de medewerkers tijdens de afwezigheid van werknemer hun onvrede hebben geuit over zijn managementkwaliteiten en dat zij zich door werknemer in de steek gelaten voelden. Hetgeen werknemer aanvoert ter onderbouwing van de door hem gevoelde verandering in de omstandigheden is niet zodanig dat werkgeefster daarvan in belangrijke mate een verwijt kan worden gemaakt. In haar verweer nuanceert werkgeefster de diverse verwijten die werknemer haar maakt. Dat werkgeefster gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid niets heeft gedaan om werknemer te re-integreren is niet aannemelijk geworden nu werkgeefster op advies van de bedrijfsarts de tussenkomst van een mediator heeft gezocht. Het gevoel van werknemer dat werkgeefster hem door middel van een schijnreorganisatie heeft willen wegpesten, deelt de kantonrechter niet. Werkgeefster heeft op enig moment besloten haar organisatie anders in te richten en dat staat haar vrij. Daarbij mocht zij op grond van zowel haar bedrijfseconomische belangen, als het door haar gevoelde gebrek aan leidinggevende kwaliteiten en commerciële vaardigheden bij werknemer diens functie opheffen en hem in plaats daarvan een andere passende functie aanbieden. Werknemer stelt dat de aangeboden functie van senior documentonderzoeker niet passend is. Nu ervan wordt uitgegaan dat werknemer het loon behield dat hoorde bij de opgeheven functie van Commercieel Directeur, valt niet in te zien waarom werknemer de functie niet

heeft willen aanvaarden. Aan werknemer wordt geen vergoeding toegekend.

Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de gelijktijdige behandeling van het tegenverzoek van werkgeefster, omdat hij het verzoek eerst korte tijd voor de zitting heeft ontvangen, waardoor hij onvoldoende gelegenheid heeft gehad om zich op een inhoudelijk verweer voor te bereiden. Gelet op de beginselen van een goede procesorde wordt geoordeeld dat het verzoek van werkgeefster wordt aangehouden. Dat het feitencomplex c.q. materiële geschil niet anders is en daarom in de visie van werkgeefster niet tot een nieuwe mondelinge behandeling noopt, mag daarvoor geen beletsel zijn, temeer nu het verzoek door werkgeefster is ingediend nadat per 1 juli 2015 de daarop betrekking hebbende bepalingen van de WWZ in werking zijn getreden en het hier niet een beding betreft als bedoeld in artikel XXII lid 1 onderdeel c van die wet.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-08-2015

Zaaknummer: 4224990 AZ VERZ 15-121