

RECHTSPRAAK

Capgemini Nederland B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. De discussie tussen partijen of werknemer moet instemmen met een lager salaris dan wel zich naar een 'hoger niveau' dient te ontwikkelen, kent een voortdurend en slepend karakter. Billijke vergoeding toegekend ad € 40.000; werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.

Werknemer is op 15 oktober 1973 bij het UWV in dienst getreden als administratief medewerker. Na verloop van tijd heeft werknemer zich ontwikkeld tot ICT-medewerker. In 2009/2010 heeft Capgemini de ICT-afdeling van het UWV overgenomen. Door de overname is werknemer van rechtswege in dienst getreden van Capgemini, alwaar hij de functie vervult van Consultant. Op 26 juni 2015 heeft werknemer een ontbindingsverzoek ex artikel 7:685 (oud) BW ingediend. Werknemer heeft hierna van de hem geboden mogelijkheid zijn verzoek in te trekken, gebruik gemaakt. Op 14 oktober 2015 is er een mediationtraject gestart. Op 5 januari 2016 is het mediationtraject, zonder resultaat, geëindigd. Thans verzoekt Capgemini de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werknemer voert gemotiveerd verweer. Ingeval de kantonrechter het verzoek van Capgemini toewijst, verzoekt werknemer een transitievergoeding van € 76.000 en een billijke vergoeding van € 215.000.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is niet gebleken dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. Het indienen van het eerdere ontbindingsverzoek, hetgeen werknemer vrijstaat, kan niet als een ernstig verwijtbare handeling worden gekwalificeerd. Capgemini heeft ter zitting nog toegelicht dat niet zozeer het indienen van het verzoek op zichzelf maar de wijze waarop werknemer zich, nadat hij het verzoek tot ontbinding had ingetrokken, heeft opgesteld. Dit heeft Capgemini onvoldoende concreet gemaakt. De primaire vordering wordt dan ook afgewezen. Subsidiair heeft Capgemini aangevoerd dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De discussie tussen partijen of werknemer moet instemmen met een lager salaris dan wel zich naar een 'hoger niveau' dient te ontwikkelen, kent een voortdurend en slepend karakter. Deze spanningen tussen Capgemini en werknemer hebben (mede) geleid tot uitval van werknemer wegens burn-out/overspanningsklachten, alsmede zijn de aanleiding geweest tot het indienen van een verzoek van werknemer de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Echter, de onderlinge verstandhouding is sinds de vorige procedure niet verbeterd, maar juist verslechterd. De verzochte ontbinding zal dan ook worden toegewezen. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, is er geen grond om de verzochte transitievergoeding af te wijzen. Gelet op het

43-jarige dienstverband van werknemer, zijn 60-jarige leeftijd en het brutosalaris € 4.180,53 zou de transitievergoeding € 112.122,50 bedragen. Conform lid 2 van artikel 7:673 BW is de transitievergoeding gemaximeerd tot € 76.000. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. Capgemini heeft jegens werknemer de suggestie gewekt dat het mediationtraject gericht zou zijn op continuering van het dienstverband. Echter, na het eerste mediationgesprek wilde Capgemini alleen nog in gesprek met werknemer zonder zijn advocaat, en heeft vervolgens in het tweede gesprek, waarbij werknemer zonder zijn advocaat verscheen, direct een beëindigingsvoorstel aangeboden. Gelet op deze gang van zaken, is het door Capgemini gedane aanbod om tot mediation te komen een volstrekt ongeloofwaardige poging om de verhoudingen te herstellen en het dienstverband te continueren. Hierdoor is de mogelijkheid om de verhoudingen tussen Capgemini en werknemer nog te herstellen definitief afgesneden, terwijl werknemer een oudere werknemer is, die reeds 43 jaar (!) in dienst is van (de rechtsvoorganger van) Capgemini, en gezien zijn periodes van arbeidsongeschiktheid als kwetsbare werknemer kan worden beschouwd. Dat Capgemini niet op zorgvuldigere wijze met dit mediationtraject is omgegaan kan Capgemini ernstig worden verweten. Nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 40.000 passend en billijk.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:2440

Zaaknummer: 4887609 LE VERZ 16-27

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J. Tarmond en F.J.T. van Gelderen