

RECHTSPRAAK

Topicus B.V./werknemer

Verstoorde arbeidsrelatie is veroorzaakt door de werkgever, nu die op allerlei manieren heeft geprobeerd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Toekenning billijke vergoeding van € 100.000.

Werknemer is op 1 juni 2011 in dienst getreden van Topicus (een ICT-dienstverlener bestaande uit een groep), eerst in de functie van titulair directeur, later als statutair bestuurder van de holding van Topicus. In februari 2014 hebben de holding en werknemer, een ‘aanvulling op arbeidsovereenkomst’ ondertekend waarin in onder meer een vetrekvergoeding van € 100.000 is opgenomen en waarin staat aangegeven dat de statutaire rol van werknemer vanaf maart 2014 is beëindigd. In februari 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met hartproblemen. Vanwege de totaal verschillende visies van partijen over de wijze waarop werknemer dient te re-integreren, worden de gesprekken over de re-integratie onder begeleiding van een NMI-mediator gehouden. Tijdens een mediatiegesprek op 29 maart 2016 wordt werknemer te kennen gegeven dat Topicus besloten heeft de arbeidsrelatie met hem te beëindigen. Nog diezelfde dag heeft Topicus een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. De aanvraag is gebaseerd op een slechte of slechter wordende financiële situatie bij Topicus B.V. als gevolg waarvan de functie van werknemer komt te vervallen. Bij beslissing op ontslagaanvraag d.d. 10 juni 2016, heeft het UWV de toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen geweigerd op de grond dat de bedrijfseconomische noodzaak om tot aanpassingen te kunnen komen in de organisatie van Topicus, niet kan worden vastgesteld. Topicus verzoekt (na aanpassing van het eerdere verzoek) tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel a, g en h BW. Werknemer voert verweer en concludeert (1) tot afwijzing van het verzoek, en (2) in het geval de ontbinding wordt toegewezen, Topicus te veroordelen tot betaling van de contractueel overeengekomen vergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wat betreft de aan het verzoek ten grondslag gelegde bedrijfseconomische reden, spelen de financiële cijfers van de groep, of in ieder geval Topicus, een nog belangrijkere rol. Deze financiële cijfers ontbreken. De kantonrechter is er niet van overtuigd geraakt dat het in maart 2016 door de AVA vastgestelde toekomstplan dat voorziet in een groei van de personeelskosten in 2016 en een break-evenpoint in 2016, zeer kort na de vaststelling in de AVA al weer zou zijn achterhaald en thans een reorganisatie noodzakelijk is. Dit betekent dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond niet toewijsbaar is. Hoewel Topicus stelt dat werknemer degene is geweest die steeds verschillen van mening op de spits heeft gedreven en door zijn houding en gedrag heeft gezorgd voor conflicten, is de

kantonrechter ook hier niet van overtuigd geraakt. Dat laat onverlet dat de kantonrechter er wel van overtuigd is geraakt dat de arbeidsverhouding inmiddels danig verstoord is geraakt. Nu deze verstoring naar het oordeel van de kantonrechter is veroorzaakt door Topicus kan zulks niet leiden tot een ontbinding op de g-grond. Resteert de verzochte ontbinding op de h-grond. In dit verband wordt van belang geacht dat werknemer niet 'zo maar' een werknemer is, maar een werknemer die titulair directeur is en voor maart 2014 zelfs statutair directeur is geweest van de holding. Indien in een dergelijke situatie sprake is van een dermate verstoorde arbeidsverhouding, waarin de andere leden van het directieteam niet meer verder willen met een van de directeuren, dient, teneinde een onwerkbaar situatie te voorkomen, de arbeidsovereenkomst te worden ontbonden. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Topicus zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW zal worden ontbonden met ingang van 8 november 2016 waarbij werknemer recht heeft op het restant van de overeengekomen vertrekvergoeding (resteert € 10.000). Voor toekenning van een billijke vergoeding is alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het heeft er alle schijn van dat Topicus, linksom of rechtsom, tot een einde van de arbeidsrelatie heeft willen komen en daarbij meerdere wegen heeft bewandeld. Dit is des te kwalijker indien daarbij de medische problematiek van werknemer in ogenschouw wordt genomen. Uitgaande van al hetgeen in voorgaande is overwogen, zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 100.000.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:3870

Zaaknummer: 5250465 EJ VERZ 16-274

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: E.P. Keuvelaar en D.R. Corbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a, g en h BW, 7:671a BW en 7:671b lid 1 BW