

RECHTSPRAAK

Ballast Nedam Infra B.V./werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Het staat de werkgever vrij om bij afwijzing van een ontbindingsverzoek op initiatief van de werknemer een eigen ontbindingsverzoek (op een andere grond) in te dienen. Hoger beroep tegen eerdere beschikking hoeft niet te worden afgewacht.

Werknemer is op 18 augustus 2014 bij Ballast Nedam Infra B.V. (hierna: Ballast Nedam) in dienst getreden in de functie van Senior Project Manager. Werknemer was belast met de dagelijkse leiding van een project op Curaçao, het zogenoemde HNO-project. Eind 2014 werd duidelijk dat het project tegen een verkeerd prijsniveau was aangenomen. Medio 2015 heeft de Turkse bouwer Renaissance Construction (hierna: RS) 99% van de aandelen van Ballast Nedam gekocht. Daarmee is een faillissement afgewend. RS heeft wijzigingen in de verantwoordelijkheden en bevoegdheden in de functie van werknemer doorgevoerd. Op 30 maart 2016 heeft werknemer aangegeven dat bij ongewijzigde instandhouding van de ontstane situatie redelijkerwijs niet langer van hem (en in feite van het gehele HNO-projectteam) kan worden gevergd dat de arbeidsrelatie wordt voortgezet. Op 18 april 2016 heeft werknemer de Kantonrechter Utrecht verzocht – kort gezegd – de arbeidsovereenkomst tussen partijen te beëindigen. Dit verzoek is afgewezen. Tegen de beschikking van de kantonrechter heeft werknemer hoger beroep aangetekend. Ballast Nedam verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van de g-grond, dan wel de h-grond.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet is gebleken dat Ballast Nedam de beschikking van de Kantonrechter Utrecht op welke wijze dan ook heeft misbruikt. Werknemer heeft destijds het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Dat verzoek is afgewezen, omdat de gronden die aan het verzoek ten grondslag lagen, volgens die kantonrechter, niet aanwezig waren. Het staat de werkgever dan ook vrij om bij afwijzing van het verzoek een eigen ontbindingsverzoek (op een andere grond) in te dienen, indien hij daartoe de noodzaak ziet. Dat Ballast Nedam destijds geen zelfstandig tegenverzoek heeft ingediend, ontnemt haar niet de mogelijkheid om thans wel een verzoek in te dienen. Van het misbruik maken van de beschikking is dan ook geen sprake. Nu Ballast Nedam het verzoek op de g-grond heeft gebaseerd, ziet de kantonrechter ook geen reden om het hoger beroep af te wachten, aangezien het hof het verzoek van werknemer op andere gronden en niet op de g-grond gaat behandelen en beslissen. Op grond van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting aan de orde is geweest, is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een duurzaam verstoorde

arbeidsverhouding. Uit diverse passages in het verzoekschrift van werknemer en het hogerberoepschrift kan worden afgeleid dat werknemer geen vertrouwen meer heeft in Ballast Nedam en dat werknemer ook niet meer voor Ballast Nedam in welke functie dan ook wil werken. Ook Ballast Nedam heeft in haar verzoekschrift uitdrukkelijk te kennen gegeven dat zij geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare voortgezette samenwerking tussen partijen. Dat betekent dat het dienstverband ten einde moet komen. Herplaatsing ligt niet in de rede, gezien de bijzondere positie van werknemer. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met toekenning van de transitievergoeding. Gelet op artikel 7:671 b lid 8 onderdeel c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Als onweersproken staat vast dat het HNO-project tegen een verkeerd prijsniveau was aangenomen en dat Ballast Nedam in zwaar weer verkeerde. Dankzij RS kon Ballast Nedam continueren. Gebleken is dat RS zich met het HNO-project heeft bemoeid en dat werknemer het niet eens was met de bemoeienissen van RS en de wijze waarop dat gebeurde. De kantonrechter is echter van oordeel dat niet kan worden gezegd dat werknemer door Ballast Nedam is genegeerd en dat Ballast Nedam onvoldoende heeft ingegrepen. Uit de diverse overgelegde correspondentie tussen partijen is gebleken dat Ballast Nedam de problemen die werknemer met RS heeft aangekaart uiterst serieus heeft genomen en dat zij tijd en moeite heeft genomen om diverse besprekingen aan te gaan om werknemer voor het HNO-project te behouden. Van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever is geen sprake, zodat er geen grond is voor toewijzing van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:7868

Zaaknummer: 5274718

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: A.G.M. Lieshout en R.D. Ouwering

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW