

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

<p>Toekenning billijke vergoeding van € 90.000 bij toewijzing ontbindingsverzoek voor CFO die strafrechtelijke vervolging van investeerders in Engeland zou hebben veroorzaakt. Proceduretijd in mindering gebracht bij ontbinding op de g-grond.</p>

Feiten

Werknemer treedt op 1 oktober 2016 als CFO in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster is een groot internationaal concern en heeft vestigingen in onder meer Nederland (hoofdkantoor), Engeland en Italië. Door starheid van de Italiaanse tak van het concern is onduidelijkheid ontstaan over de verslaggeving. Op een slecht moment ontvangt werknemer een bericht van de Engelse tak dat de verslaggeving zo snel mogelijk in Engeland gedeponneerd dient te worden, omdat de investeerders anders strafrechtelijk vervolgd zouden worden. Het bericht wordt vergezeld door een waarschuwing van de Chamber of Commerce. Werknemer is echter onbekend met het Engelse recht. Om deze reden wordt externe deskundigheid ingeroepen. Tevens worden de werkzaamheden van werknemer door X overgenomen. Na een gesprek tussen werknemer en werkgeefster gaat werkgeefster over tot op non-actiefstelling, met inlevering van de laptop van werknemer omdat zij werknemer aansprakelijk houdt voor de gang van zaken en de mogelijke vervolging van de investeerders. Werkgeefster stuurt binnen twintig minuten na de op non-actiefstelling een bericht naar haar medewerkers dat werknemer op non-actief is gesteld en geen werkzaamheden meer zal verrichten. Werkgeefster dient een ontbindingsverzoek in op de d- dan wel g-grond.

Oordeel

Disfunctioneren

Volgens de kantonrechter bestaat geen ontbindingsgrond op basis van disfunctioneren omdat werknemer eerst op 13 maart 2018 sterke kritiek heeft ontvangen van werkgeefster. Bovendien is geen sprake van functionerings- of beoordelingsgesprekken. Tevens speelt een rol dat werknemer zijn verweer niet heeft kunnen onderbouwen doordat hij direct na de op non-actiefstelling zijn laptop moest inleveren. Vervolgens is werknemer geen faire kans geboden zich te verbeteren. Sterker nog, het heeft er alle schijn van dat werkgeefster voornemens was werknemer eruit te werken zodat de vervanger kon worden aangenomen (gelet op de arbeidsovereenkomst die met de vervanger is gesloten). Ten slotte kan het werknemer niet

worden aangerekend dat de investeerders mogelijk zouden worden vervolgd.

Verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van de kantonrechter is wel sprake van een zodanig verstoorde arbeidsrelatie dat van werkgeefster voortzetting niet langer kan worden geveerd. Dit valt werkgeefster echter aan te rekenen. Zo heeft zij geen enkele rekening gehouden met de bescherming die het Nederlandse arbeidsrecht werknemer biedt, hetgeen wel verwacht mag worden van een internationaal opererende werkgever. Daarnaast is werkgeefster meteen overgegaan tot de diffamerende op non-actiefstelling, zonder dat hier voldoende aanleiding toe bestond. De kantonrechter ontbindt daarom de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2018. Dit is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure, met een minimum van een maand. Tevens kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 90.000. Daarbij houdt hij rekening met het feit dat werknemer (met zijn gezin) terug naar Duitsland zal moeten verhuizen, het gebrek aan steun en communicatie van werkgeefster, het uitblijven van enige mogelijkheid tot verbetering van het functioneren van werknemer, de directe indiensttreding van de vervanger en de tijd die het werknemer kost in Duitsland opnieuw een baan te vinden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2018

Zaaknummer: 6843567