

RECHTSPRAAK

Uit het door werkgever ingenomen standpunt en de door hem gestarte procedure bij de rechter kan de kantonrechter niet anders afleiden dan dat ook werknemer geen vertrouwen meer heeft in een verdere vruchtbare samenwerking met werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2011 bij NN Personeel B.V. (hierna: NN) in dienst, laatstelijk voor 40 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de afdeling Group Procurement. Bij brief d.d. 6 september 2019 heeft NN aan werknemer – kort samengevat – gemeld dat het noodzakelijk is in werknemer te stellen vertrouwen geheel is komen te vervallen en dat NN streeft naar een beëindiging van het dienstverband met werknemer. Hieraan legt NN – kort gezegd – ten grondslag dat uit de beoordelingsverslagen sinds 2012 is af te leiden dat werknemer te direct is, dat hij slecht communiceert naar interne en externe betrokkenen en dat hij een slechte toon aanslaat bij diverse leidinggevenden. Bij dagvaarding d.d. 11 november 2019 heeft werknemer NN voor de kantonrechter Den Haag gedagvaard tegen 20 november 2019. In de betreffende procedure heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat NN in strijd met het goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW heeft gehandeld, als gevolg waarvan werknemer uiteindelijk de dienstbetrekking met NN zal moeten verliezen en NN aansprakelijk is voor de schade die werknemer dientengevolge lijdt en heeft geleden, bestaande uit inkomens- en pensioenschade, nader op te maken bij staat. De door werknemer gevorderde verklaringen voor recht zijn bij verstekvonnis d.d. 18 december 2019 toegewezen. NN verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden onder meer wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Partijen hebben na de brief d.d. 6 september 2019 getracht in der minne tot een oplossing te komen, maar zijn daarbij niet tot overeenstemming gekomen. Werknemer is vervolgens, nog voor indiening van het onderhavige ontbindingsverzoek, in november 2019 een gerechtelijke procedure gestart tegen NN bij de kantonrechter Den Haag. Werknemer heeft in de onderhavige procedure gesteld dat de door hem geleden en te lijden inkomens- en pensioenschade € 1.189.428,47 bruto, dan wel € 1.179.680,96 bruto bedraagt. Uit het door werknemer ingenomen standpunt en de door hem gestarte procedure bij de kantonrechter Den Haag kan de kantonrechter niet anders afleiden dan dat ook werknemer geen vertrouwen

meer heeft in een verdere vruchtbare samenwerking met NN. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate voldaan aan de eis van een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsverhouding, die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Herplaatsing ligt niet in de rede. Werknemer heeft aanspraak op de transitievergoeding van € 25.982,18 bruto; dat het bedrag dat door NN is gesteld en door werknemer niet is weersproken. Dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld is door NN niet gesteld en evenmin gebleken. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op een bedrag aan schadevergoeding gegrond op het slecht werkgeverschap van NN ex artikel 7:611 BW. Voor toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW is in de onderhavige procedure echter geen plaats. In het geval werknemer van mening is dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van NN, dan had hij in het kader van de onderhavige ontbindingsprocedure ex artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW (oud) aanspraak dienen te maken op een billijke vergoeding. De door werknemer in de onderhavige procedure gevorderde schadevergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5256

Zaaknummer: 8223850 VZ VERZ 19-21452

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: E.S. Stal en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW