

RECHTSPRAAK

Werkgever vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond dat arbeidsverhouding is verstoord (g-grond). Het verzoek wordt toegewezen met toekenning transitievergoeding. De gevraagde billijke vergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2009 in dienst getreden bij XD Connects B.V. (hierna: XD Connects) thans tegen een salaris van € 7.193,41 bruto per maand, vermeerderd met een 8% vakantiebijslag en een gemiddelde bonus van € 555,74 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst bevat een non-concurrentie- en een relatiebeding. De opzegtermijn bedraagt drie maanden. Werknemer is verantwoordelijk voor het effectief en efficiënt besturen van de Supply Chain van XD Connects, waaronder de inkoop en de logistieke disciplines vallen. Hij geeft leiding aan ongeveer tien medewerkers. Werknemer heeft een aantal aandelen in XD Connects gekocht. Hiervoor is tussen partijen op 27 februari 2020 een overeenkomst gesloten en zijn hierop van toepassing de voorwaarden opgenomen in de Management Equity Participation Term Sheet, waaronder een 'Good Leaver'-bepaling. Vanaf 2015 blijkt er sprake te zijn van een zorg met betrekking tot de communicatie van en door werknemer. Medio juli 2022 ontstaat er tussen werknemer en zijn leidinggevende een discussie over de samenwerking tussen beiden. In december 2022 stelt de leidinggevende zich op het standpunt dat normaal samenwerken met wederzijds respect niet meer mogelijk schijnt te zijn en vraagt werknemer na te denken over een mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarna werknemer zich ziek meldt. De bedrijfsarts komt tot de conclusie dat er sprake is van een arbeidsconflict en adviseert mediation. De mediation start in januari 2023 en heeft niet geleid tot een oplossing. XD Connects verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer betwist dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en verzoekt in het geval van een ontbinding de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Uit de processtukken blijkt dat de arbeidsverhouding tussen partijen al langere tijd onder druk stond en in 2022 nog meer onder druk is komen te staan en dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst heeft. XD Connects heeft er terecht op gewezen dat zij voorafgaand aan het ontbindingsverzoek werknemer meerdere malen heeft gewezen op zijn werkhouding, zijn

bekwaamheid om zijn werkzaamheden te verrichten en zij pogingen heeft gedaan om de verhoudingen te normaliseren. Al vanaf 2015 wordt daar in ieder geval al melding van gemaakt. Het door XD Connects en werknemer doorlopen mediationtraject heeft hier geen verandering in gebracht. Herplaatsing van werknemer ligt vanwege de kleine omvang van de organisatie niet in de rede. De kantonrechter is met XD Connects van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de zijde van XD Connects, met als gevolg dat het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. De kantonrechter is met XD Connects van oordeel dat zij er belang bij heeft dat het non-concurrentie- en relatiebeding beding in stand blijft. Werknemer wordt wel aangemerkt als 'Good Leaver'.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:19835

Zaaknummer: 10448206 RP VERZ 23-50182

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: N.M. Niewold en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b lid 8 sub c BW; 7:673 lid 1 BW