

RECHTSPRAAK

Verzoeken tot toekenning billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding in verband met ernstig verwijtbaar handelen van werkgever in het kader van de beëindiging van het dienstverband afgewezen.

Feiten

Werknemer is bij werkgever in dienst getreden op 1 december 2018. Op 25 januari 2023 heeft werkgever bij e-mailbericht bekendgemaakt dat hij per 1 januari 2023 met zijn activiteiten op het gebied van transformatieconsultancy is gestopt. Werknemer heeft vanaf 6 december 2022 geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Het UWV heeft geen toestemming verleend voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld en verzocht om een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding.

Oordeel

Als eerste overweegt het hof dat, voor zover het al juist zou zijn dat werknemer *transformation consultancy*-werkzaamheden voor (in het algemeen) andere *agencies* binnen het concern zou hebben verricht, dit nog niet betekent dat werkgever naar uitwisselbare functies bij die andere, niet tot zijn onderneming behorende *agencies* had moeten kijken bij de bepaling van de volgorde van het ontslag. Van een verplichting voor werkgever tot “wereldwijd” afspiegelen binnen de vele *agencies* van het concern was geen sprake. Werkgever heeft het afspiegelingsbeginsel dan ook correct toegepast. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat hij in elk geval daarna, al dan niet samen met werknemer, in de internationale vacaturebank van het concern gezocht heeft naar passende functies voor werknemer binnen het concern. Dat het aldus zoeken naar herplaatsingsmogelijkheden niet tot resultaten heeft geleid kan niet aan werkgever worden verweten. Een garantie dat er herplaatsingsmogelijkheden zouden worden gevonden kon werkgever niet geven. Daarbij zijn de verhoudingen tussen partijen in de loop van de maanden na 4 april 2023 er niet op vooruitgegaan qua communicatie, wat het zoeken ook niet zal hebben bevorderd. Evenmin zal hebben geholpen dat werknemer, ondanks herhaalde verzoeken, geen bandbreedte qua voor hem aanvaardbare salariëring aan werkgever wilde aangeven, waardoor het zoeken naar passende functies in de internationale vacaturebank niet eenvoudiger werd. Er is dus niet gebleken dat werkgever is tekortgeschoten in het zoeken naar een passende baan voor werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht op de a-grond

ontbonden.

Billijke vergoeding

De kern van het verwijt dat werknemer aan werkgever maakt, is dat werkgever volgens hem zijn indiensttreding bij de Britse vennootschap heeft verhinderd. Het hof is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de leidinggevende in het contact met de CEO van de Britse vennootschap van werkgever onjuiste informatie over werknemer heeft gegeven. Dat de leidinggevende andere informatie dan de feitelijk juiste informatie over het vervallen van de functie van werknemer bij werkgever, over het sinds december 2022 niet meer verrichten van werkzaamheden door werknemer en over de procedures bij het UWV en de kantonrechter, heeft gegeven aan de CEO van de Britse vennootschap, blijkt uit niets. Dat er contact zou plaatsvinden kon werknemer niet verrast hebben, omdat hierover op de mondelinge behandeling in eerste aanleg is gesproken. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1879

Zaaknummer: 200.336.165_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, M. van der Schoor en J. van der Steenhoven

Advocaten: C. Karharman en J.L. van Schouten

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:683 BW