

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgeefster tot ontbinding (a-grond) afgewezen. Schending herplaatsingsplicht. Ook de g-grond slaagt niet. Voorwaardelijk werknemersverzoek wordt ook afgewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster.

Feiten

Werknemer is sinds 28 september 2015 in dienst van Truckland Group B.V. (hierna: Truckland). In 2020 heeft Truckland een bedrijf overgenomen waarmee zij vijf nieuwe vestigingen in Noord-Brabant kreeg, naast de tien vestigingen die zij al had in het noorden van het land. Op 1 januari 2024 is X algemeen directeur van Truckland geworden. Tijdens een gesprek op 4 september 2024 heeft X aan werknemer meegedeeld dat zijn functie zou komen te vervallen. Diezelfde dag is aan de werknemers van Truckland een bericht gestuurd. De ondernemingsraad van Truckland heeft positief geadviseerd op de voorgenomen wijzigingen en de raad van commissarissen heeft met die wijzigingen ingestemd. Werknemer is vanaf 4 september 2024 vrijgesteld van werk en had vanaf dat moment niet langer toegang tot de systemen van Truckland. Voor externe contacten werd een out-of-office-reply ingesteld met de mededeling dat werknemer niet langer werkzaam was bij Truckland. Nadat werknemer Truckland hierop had aangesproken, is deze reply aangepast. Op 15 oktober 2024 heeft Truckland aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Werknemer heeft zich in die procedure verweerd. Het UWV heeft op 2 december 2024 de toestemming geweigerd, omdat de noodzaak van reorganisatie niet aannemelijk is gemaakt, terwijl ook niet is gebleken dat die reorganisatie maakt dat de directiewerkzaamheden van werknemer komen te vervallen. Ten overvloede heeft het UWV overwogen dat de herplaatsingsplicht niet is nagekomen.

Truckland verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen. Dit verzoek heeft Truckland tijdens deze procedure aangevuld met een subsidiair ontbindingsverzoek vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. Truckland stelt dat het oordeel van het UWV onjuist is. Van schending van de herplaatsingsplicht is geen sprake, nu op voorhand duidelijk was dat er geen passende functie was. Door de inhoud van het door werknemer gevoerde verweer ervaart Truckland inmiddels ook een verstoorde arbeidsverhouding. Die verstoring strekt zich ook uit tot de andere vennootschappen binnen de groep.

Werknemer heeft ook zelf een ontbindingsverzoek ingediend voor het geval de verzoeken van Truckland worden afgewezen. Aan dit ontbindingsverzoek legt hij ten grondslag dat

Truckland blijft aansturen op vertrek, terwijl er geen grond voor beëindiging is. Verder is hij ten onrechte op non-actief gesteld, en ook is zijn laptop geblokkeerd. Enkel voor het geval ook de kantonrechter deze omstandigheden ernstig verwijtbaar acht, wordt ontbinding gevraagd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Truckland heeft niet voldaan aan de herplaatsingsplicht, reeds om die reden is het verzoek dat is gegrond op bedrijfseconomische redenen niet toewijsbaar. Truckland heeft gelijk waar zij aanvoert dat het bij herplaatsing gaat om wat onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever mag worden gevergd. Van een resultaatsverplichting is geen sprake. In dit geval is van enige herplaatsingsinspanning van de kant van Truckland echter niet gebleken. Het feit dat werknemer verweer heeft gevoerd en dat hij heeft aangevoerd dat Truckland ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is onvoldoende om tot het oordeel te komen dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het is gebruikelijk en begrijpelijk dat partijen in een procedure over beëindiging van een arbeidsovereenkomst tegengestelde standpunten innemen en regelmatig is het onvermijdelijk dat zij die onderbouwen met verwijten aan de andere partij.

Ontbindingsverzoek werknemer

Voor het ontbindingsverzoek van werknemer geldt niet de beperking tot de ontslaggronden waar de werkgever zich op kan beroepen. Een werknemersverzoek is toewijsbaar als sprake is van (gewijzigde) omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve moet eindigen. Dat Truckland in de procedure ongelijk heeft gekregen, maakt nog niet dat van ernstig verwijtbaar handelen sprake is. Dat de herplaatsingsplicht niet is nagekomen leidt tot afwijzing van het verzoek van Truckland, maar ook dit is onvoldoende om de (hoge) drempel voor ernstige verwijtbaarheid te halen. Dat Truckland met een out-of-officebericht richting externe partijen de indruk heeft gewekt dat de arbeidsovereenkomst met werknemer al geëindigd was, acht de kantonrechter wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daarbij speelt ook een rol dat Truckland het bericht heeft aangepast nadat werknemer op de onjuistheid ervan had gewezen. Dan resteert de vrijstelling van werk. Gezien de managementpositie van werknemer en het feit dat hij zich tegen deze vrijstelling niet heeft verzet, ziet de kantonrechter ook hierin geen ernstige verwijtbaarheid. Nu werknemer bij het ontbreken daarvan voortzetting van de arbeidsovereenkomst nastreeft, zal ook zijn ontbindingsverzoek worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1762

Zaaknummer: 11454991 EA VERZ 24-1263

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: T. van Liempd en F.R. Boelhouwer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:671c BW