

RECHTSPRAAK

Kern

Een werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever is een bedrijf dat marketing-, handels- en logistieke activiteiten zou gaan verrichten op het gebied van biobrandstoffen en aanverwante producten. De contacten tussen werknemer en werkgever zijn destijds tot stand gekomen via een door verweerster ingeschakelde headhunter. Naast werknemer zijn nog vier andere personen in dienst genomen. Werkgever heeft aan werknemer een beëindigingaanbod gedaan met een (geringe) vergoeding, wegens een dreigend faillissement. Verweerster heeft nadien een ontslagaanvraag voor werknemer en twee andere werknemers ingediend bij de CWI. Met de andere twee werknemers had verweerster overeenstemming bereikt. De CWI heeft toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Verzoeker verwijt verweerster o.a. slecht werknemerschap. Hij verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van een bruto jaarsalaris als vergoeding.

Werkgever meent dat werknemer niet ontvankelijk is in zijn verzoek, omdat hiervoor de kennelijk onredelijk ontslagprocedure dient te worden geëntameerd. De kantonrechter overweegt dat op grond van (de tekst van) artikel 7:685 BW het ieder van partijen te allen tijde vrij staat een ontbindingsverzoek in te dienen, waarmee de formele ontvankelijkheid als zodanig is gegeven. Het antwoord op de vraag of aan werknemer een vergoeding toekomt en zo ja, tot welk bedrag, valt samen met het antwoord op de vraag aan wiens schuld de ontbinding is te wijten, althans voor wiens risico deze komt, en in welke mate dat het geval is. In hetgeen werknemer op dit punt heeft aangevoerd en aannemelijk heeft gemaakt ligt geen grond voor de veronderstelling (zeker niet de beschuldiging) dat werkgever, zich als een slecht werkgeefster jegens werknemer (en de andere werknemers) heeft opgesteld. Werknemer moet hebben onderkend dat het om een nieuw op te zetten onderneming ging en hij moet zich daarbij bewust zijn geweest van de risico's die daaraan reeds in algemene zin zijn verbonden. Indien werknemer zich tegen het risico van (voortijdige) beëindiging van het dienstverband had willen wapenen, dan had hij in het arbeidscontract maar een bepaling moeten laten opnemen met betrekking tot een door zijn werkgeefster verschuldigde beëindigingvergoeding.

Desondanks acht de kantonrechter het ontslag als zondanig aan werkgever te wijten en een billijke vergoeding op zijn plaats. Vergoeding € 42.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-06-2008

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2008:BD5626

Zaaknummer: 885471

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:681 BW