

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer (bestuurder) verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst tijdens opzegtermijn na AVA-ontslag. De werkgever legt in zijn verweer als uitgangspunt ten grondslag dat voor de ontbinding van een reeds opgezegde arbeidsovereenkomst slechts plaats is indien er sprake is van gewijzigde omstandigheden die met zich brengen dat de arbeidsovereenkomst eerder dient te eindigen dan de dag waartegen de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Anders gezegd, de reden dient betrekking te hebben op na de opzegging gewijzigde omstandigheden en het eerdere moment waarop de arbeidsovereenkomst als gevolg daarvan dient te eindigen.

Dit uitgangspunt is in zoverre juist dat voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wel een goede reden aangevoerd dient te worden, en het gegeven dat de arbeidsovereenkomst reeds opgezegd is, een omstandigheid is die bij de beoordeling van het bestaan van die goede reden betrokken dient te worden. Van een dergelijke reden kan in het bijzonder sprake zijn indien die betrekking heeft op de wijze waarop de werkgever bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft gehandeld. In dat geval zou het immers onjuist zijn om het verzoek af te wijzen om de enkele reden dat de arbeidsovereenkomst reeds opgezegd is.

Dit uitgangspunt is in zoverre niet juist dat een ontbindingsverzoek van een reeds opgezegde arbeidsovereenkomst uitsluitend toegewezen kan worden ingeval van een na de opzegging gewijzigde omstandigheden op grond waarvan de datum waartegen de arbeidsovereenkomst opgezegd is niet kan worden afgewacht.

Werknemer heeft aan zijn verzoek ten grondslag gelegd dat de arbeidsverhouding tussen hem en werkgever is verstoord omdat de door werkgever aangevoerde redenen niet juist zijn en werkgever bij het ontslag onzorgvuldig jegens hem heeft gehandeld (vooral) door hem een persoonlijk verwijt te maken van de aan zijn ontslag ten grondslag liggende redenen en hem met onmiddellijke ingang te schorsen. Hij stelt in een dergelijk klimaat niet langer werkzaam te kunnen zijn.

Samenvattend komt de rechtbank tot het oordeel dat werkgever ten onrechte eiser een verwijt maakt van de omstandigheden die zij aan het ontslag van eiser ten grondslag heeft gelegd. Dit betekent dat het verzoek van eiser, dat gebaseerd is op de verstoorde arbeidsverhouding vanwege het ten onrechte door werkgever aan hem gemaakte verwijt, zodanig samenhangt met de opzegging door werkgever van de arbeidsovereenkomst dat als uitgangspunt een correctiefactor van $C=1$ geldt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-08-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BE9621

Zaaknummer: 252531/HA RK 08-334

Wetsartikelen: 7:685 BW