

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer is ontvankelijk in ontbindingsverzoek na opzegging, omdat werkgever werknemer niet aan deze opzegging had mogen houden. Verstoorde arbeidsrelatie leidt tot $C=0,5$

Werknemer (50 jaar) is sinds 1981 in dienst van werkgever. Vanaf april 2009 is het functioneren van werknemer onder druk komen te staan. Volgens werkgever voldeed werknemer niet aan de gestelde eisen. In mei 2009 is werknemer voor een verbetertraject overgeplaatst naar een andere vestiging. In augustus 2010 heeft werknemer een ontbindingsverzoek ingediend wegens het wegvallen van vertrouwen. Op 31 augustus 2010 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Partijen hebben vervolgens om aanhouding van het ontbindingsverzoek verzocht, in verband met het beproeven van een regeling. Bij brief van 26 september 2010 (dus na mondelinge behandeling van het onderhavige verzoek) schrijft werknemer rechtstreeks aan werkgever: 'Hierbij deel ik mede dat ik na een ruim 29 jarig dienstverband bij werkgever dit dienstverband per 01 oktober 2010 beëindig. Met betrekking tot de afhandeling van mijn beëindiging van het dienstverband zie ik uw schrijven tegemoet.' De gemachtigde van werknemer heeft in oktober een brief geschreven en zich op het standpunt gesteld dat werknemer met zijn opzeggingsbrief werkgever slechts heeft willen informeren over het feit dat hij inderdaad geslaagd is om met een nieuwe werkgever tot een akkoord te komen, maar niet om het dienstverband juridisch op te zeggen. Met de afhandeling van het dienstverband heeft hij bedoeld: het doen van een voorstel om tot een minnelijke regeling te komen. Werkgever stelt zich op het standpunt dat wel degelijk sprake is van een opzegging, zodat werknemer thans niet ontvankelijk meer is in het ontbindingsverzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek. Hij heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd, maar onder de gegeven omstandigheden mag werkgever hem niet aan die opzegging houden. Dat de behandeling van het verzoekschrift is aangehouden teneinde duidelijkheid krijgen over de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt was reeds in het voordeel van werkgever. Het lag immers in de rede dat in het geval zou blijken dat werknemer bij een andere werkgever in dienst is getreden dit een matigende werking zou hebben op de hoogte van een eventueel toe te kennen ontbindingsvergoeding. Gelet op al het hetgeen werknemer aan zijn verzoek ten grondslag heeft gelegd en gelet op de hoogte van de door hem verzochte ontbindingsvergoeding ($C=2$, ruim € 220.000) had werkgever behoren te begrijpen dat werknemer in zijn brief, die hij kennelijk buiten zijn gemachtigde om heeft doen uitgaan, slechts heeft willen aangeven dat hij inderdaad een nieuw dienstverband was aangegaan. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat werknemer daarbij heeft

aangegeven dat hij (slechts) een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, waarbij bovendien een proeftijd geldt. Hieraan doet niet af dat werknemer in zijn brief is ingegaan op de afrekening vakantiedagen. Werkgever had behoren te begrijpen dat hij niet voetstoots wilde afzien van een ontbindingsvergoeding.

Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen, omdat werkgever niet als redelijke werkgever de functiewijziging van werknemer forceerde. Daarbij heeft de werkgever onvoldoende inspanningen gepleegd om het functioneren van werknemer te verbeteren alvorens hem een heel andere functie aan te bieden. Alles overwegende acht de kantonrechter toekenning van een vergoeding redelijk waarbij de factor $C=0,5$.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-12-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BP7247

Zaaknummer: 706795 UE VERZ 10-1025

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.H. Keulen en F.B.A.M. van Oss

Wetsartikelen: 7:685 BW