

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding wegens (niet duurzaam) verstoorde arbeidsrelatie. Buitengerechtelijke ontbinding vaststellingsovereenkomst leidt niet tot misbruik wettelijke bedenktijd. Door werknemer geen reële kans te geven zijn functioneren te verbeteren, handelt werkgeefster ernstig verwijtbaar. Billijke vergoeding € 10.000 bruto.

Werknemer is sinds juni 2015 werkzaam bij werkgeefster. Omdat werkgeefster van mening is dat de match tussen werknemer en werkgeefster onvoldoende is, doet werkgeefster eind augustus 2015 aan werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werknemer wint juridisch advies in en accepteert het voorstel. Partijen sluiten vervolgens een vaststellingsovereenkomst. Nadat werknemer elders opnieuw juridisch advies heeft ingewonnen, ontbindt hij de vaststellingsovereenkomst door gebruik te maken van de wettelijke bedenktijd. Werknemer heeft laten weten bereid te zijn een vaststellingsovereenkomst te sluiten in ruil voor een beëindigingsvergoeding van een jaarsalaris (€ 100.000 bruto). Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van artikel 7:699 lid 3 onderdeel h BW, subsidiair op grond van artikel 7:699 lid 3 onderdeel g BW. Gesteld wordt dat sprake is van een verschil van inzicht over het te voeren beleid en dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het verzoek. Subsidiair verzoekt werknemer een billijke vergoeding toe te kennen van € 100.000 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft aangevoerd dat sprake is van een verschil van inzicht over het te voeren beleid en dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Dit betreft gronden die juist wel onder de andere ontslaggronden van artikel 7:669 lid 3 BW vallen, zodat het verzoek niet op de h-grond kan worden toegewezen. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie ex artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW, zodat de arbeidsovereenkomst op die grond wordt ontbonden. Dat werknemer na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst gebruik gemaakt heeft van de wettelijke mogelijkheid om deze overeenkomst buitengerechtigd te ontbinden (art. 7:670 BW), maakt niet dat sprake is van misbruik van de aan hem toekomende wettelijke bedenktijd. Hoewel door werknemer is betoogd dat hij bij werkgeefster wil blijven werken, is dit onvoldoende gebleken. Niet gezegd kan worden dat de verstoring van de arbeidsverhouding duurzaam is. Gelet evenwel op de wetsgeschiedenis, alsmede de aard van het bedrijf, kan voortzetting in redelijkheid niet van werkgeefster worden gevergd. Herplaatsing ligt om dezelfde reden niet in de rede. Ten aanzien van de gevorderde billijke vergoeding wordt geoordeeld dat sprake is van ernstig

verwijtbaar handelen van werkgeefster, omdat werkgeefster werknemer niet de mogelijkheid heeft geboden zich te verbeteren of inspanningen heeft verricht de arbeidsverhouding te herstellen. Er wordt een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:9963

Zaaknummer: 4567562 HA VERZ 15-226

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: W.M. Blom en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:67ob BW