

RECHTSPRAAK

werknemer/Ruby Decor B.V.

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen, zonder toekenning transitie- en billijke vergoeding (geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever). Voorwaardelijk ontbindingsverzoek werkgever (voor zover werknemer diens verzoek intrekt) eveneens toegewezen, met toekenning van de transitievergoeding.

Werknemer is op 1 april 2005 als accountmanager in dienst getreden bij Ruby Decor B.V. (hierna: Ruby Decor). Werknemer verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Volgens werknemer is de arbeidsverhouding onherstelbaar verstoord. Verder stelt werknemer dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van Ruby Decor en dat hij daarom aanspraak kan maken op toekenning van een billijke vergoeding van € 75.000 en op een transitievergoeding van € 15.435 bruto. Ruby Decor verzoekt, voor zover het verzoek tot ontbinding van werknemer wordt afgewezen of werknemer bij toewijzing gebruik maakt van de bevoegdheid tot intrekking daarvan, de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord, zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. Op de zitting is gebleken dat de eigenaar van Ruby Decor in 2011 met werknemer heeft afgesproken dat in afwijking van het 'normale' aantal van 24 vakantiedagen aan werknemer 40 vakantiedagen werden toegekend, ter compensatie van het feit dat werknemer veel overwerk verrichtte en de eigenaar van Ruby Decor een compensatie in tijd-voor-tijd niet (meer) wenselijk vond. Ook staat vast dat op de verlofkaarten van 2011 tot en met 2014 wordt vermeld dat werknemer 40 vakantiedagen heeft. De verkoopleider (hierna: X) heeft vervolgens in 2015 en 2016 de aanspraak van werknemer op 40 vakantiedagen ontkend en niet nader uitgezocht of willen uitzoeken wat de afspraken daarover waren. Daarmee heeft X onjuist en onzorgvuldig gehandeld en dat moet Ruby Decor worden aangerekend. Hoewel Ruby Decor hier dus een verwijt kan worden gemaakt, is geen sprake van zodanig onzorgvuldig handelen dat dit als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. De kantonrechter is niet gebleken dat de aanvaringen tussen werknemer en onder meer X, en de wijze van communiceren van de kant van Ruby Decor, zodanig van aard en karakter zijn geweest dat dit als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Ruby Decor moet worden aangemerkt. Ook het blokkeren van de toegang tot bedrijfsgegevens kan niet als ernstig verwijtbaar handelen van Ruby Decor worden aangemerkt. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Ruby Decor, zal het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding worden afgewezen. Om diezelfde

reden is Ruby Decor evenmin een transitievergoeding verschuldigd aan werknemer.

Aan de voorwaarde waaronder Ruby Decor haar (tegen)verzoek heeft gedaan, wordt voldaan, omdat werknemer gebruik kan maken van zijn bevoegdheid tot intrekking van zijn verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord. De kantonrechter zal het verzoek van Ruby Decor daarom toewijzen. Ruby Decor kan niet worden gevolgd in haar standpunt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Niet is in geschil dat de transitievergoeding € 15.435 bruto bedraagt. Ruby Decor zal daarom worden veroordeeld tot betaling daarvan. Omdat aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden, hoeft Ruby Decor geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:8978

Zaaknummer: 5257556 OA VERZ 16-256

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.G. Moeijes en A.E. Koster

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:671c BW en 7:673 BW