

RECHTSPRAAK

## WWZ

### ***Werknemer verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst en transitievergoeding en billijke vergoeding. Ontbinding toegewezen, maar beide vergoedingen afgewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2000 in dienst getreden bij Racktime. Op 15 juli 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende/directeur-eigenaar van Racktime. In dit gesprek is aan werknemer te kennen gegeven dat Racktime een verandertraject wil inzetten omdat werknemer volgens Racktime onvoldoende uitvoering geeft aan zijn functie. Werknemer is ziek gemeld per 8 augustus 2016 wegens klachten van overbelasting en depressie. Op 19 december 2016 heeft een evaluatiegesprek tussen partijen plaatsgevonden. Per 1 februari 2017 is werknemer hersteld gemeld. Op 18 april 2017 heeft werknemer een gesprek gehad met een HR-manager, waarin aan werknemer is medegedeeld dat hij zijn functie is ontgroeid en dat gekeken moet worden naar een andere, beter bij werknemer passende rol met andere arbeidsvoorwaarden. Werknemer heeft aangegeven het niet met de HR-manager eens te zijn. Een vervolggесprek heeft plaatsgevonden op 20 april 2017, waarin Racktime als oplossing heeft aangegeven een demotie van functie. Werknemer heeft aangegeven hiermee niet akkoord te gaan. Vervolgens heeft werknemer zich voor juridische bijstand tot zijn gemachtigde gewend en zich per 8 mei 2017 ziek gemeld bij Racktime. Bij brief van haar gemachtigde heeft Racktime op 29 mei 2017 voorgesteld zo spoedig mogelijk mediation te starten. Op 9 juni 2017 overkomt werknemer een ongeluk met de leaseauto die hij tot zijn beschikking heeft. Op 19 juni 2017 heeft Racktime de leaseauto ingenomen. Bij brief van 19 juni 2017 is Racktime door de gemachtigde van werknemer gesommeerd de leaseauto per omgaande terug te bezorgen. Op 23 juni 2017 schrijft de gemachtigde van Racktime – onder meer – dat het intakegesprek bij de mediator gepland staat op 3 juli 2017 en het voorstel van 20 april 2017 wat Racktime betreft nog steeds geldt. Omdat werknemer zich nog steeds niet heeft uitgesproken over zijn wensen en verwachtingen voor de toekomst heeft Racktime een voorstel gedaan tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Vervolgens heeft werknemer het onderhavige verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 75.000 bruto.

#### *Oordeel*

Het verzoek van werknemer zal worden toegewezen, nu Racktime zich daartegen niet verzet en een werknemersverzoek in beginsel gehonoreerd moet worden gelet op het (grond)recht van vrije arbeidskeuze. Werknemer heeft verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. Gelet op artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW kan de kantonrechter alleen dan aan werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Racktime. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. De door Racktime gebruikte bewoordingen zijn hard te noemen en op sommige momenten wellicht zelfs verwijtbaar, maar naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee geen sprake van een zodanig ernstig verwijtbaar handelen van Racktime dat werknemer niet anders kon dan om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken. Dit geldt temeer nu werknemer de resultaten van de geplande mediation niet heeft afgewacht. Het voorstel tot demotie is gedaan in april 2017. Uit de stukken blijkt dat het voorstel door Racktime is gedaan als – in eerste instantie – tijdelijke oplossing, juist met de bedoeling om met werknemer verder te gaan, waarbij niet concreet over aanpassing van het salaris is gesproken. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat in deze zaak re-integratie en verander- of verbetertrajecten door elkaar hebben gelopen, doordat werknemer tijdens zijn ziekte van augustus 2016 tot februari 2017 fulltime is blijven werken. Bezien in dit kader kan het voorstel om een andere, minder strategische, functie te gaan vervullen evenmin als ernstig verwijtbaar handelen van Racktime worden beschouwd. Voor het innemen van de leaseauto op 19 juni 2017 beroept Racktime zich op Algemene Arbeidsvoorwaarden (versie juli 2016), waarin is bepaald dat zij te allen tijde het recht heeft om (onder meer) bij het tijdelijk niet uitoefenen van de functie door bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid de auto in te nemen. Hoewel het innemen van de leaseauto qua timing onhandig en wellicht onnodig was, is dit niet zonder grondslag gebeurd en levert dit geen ernstig verwijtbaar handelen van Racktime op. Zoals hiervoor is overwogen, wordt de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer niet ontbonden als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Racktime. Racktime is dus geen transitievergoeding verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-09-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:7938

**Zaaknummer:** 6096822 \ AO VERZ 17-74 BL

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** J. Tophoff en R.F. van Emden

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:673 lid 1 onderdeel b onder 2 BW en 7:686a lid 7 BW