

RECHTSPRAAK

## werknemer/Vandersat B.V.

***Niet verlengen van arbeidsovereenkomst is niet ernstig verwijtbaar ex artikel 7:673 lid 9 BW. Geen recht op een billijke vergoeding. Tevens geen sprake van wilsgebrek door aangepast (variabel) loon na ondertekening van tweede arbeidsovereenkomst.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 november 2017 in dienst getreden bij Vandersat B.V. (hierna: Vandersat) als Sales Executive/Senior Advisor. De arbeidsovereenkomst is aanvankelijk aangegaan voor bepaalde tijd (vier maanden) tegen een brutojaarsalaris van € 80.000 inclusief vakantiegeld bij een 40-urige werkweek. Per 1 maart 2018 is de arbeidsovereenkomst met een jaar verlengd. In de op 5 maart 2018 door werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst wordt een vast jaarsalaris van € 60.000 bruto inclusief vakantiegeld en een variabel jaarsalaris van € 20.000 vermeld. Artikel 5 van de arbeidsovereenkomst vermeldt dat in geval van ziekte gedurende een periode van 65 dagen het vaste salaris wordt betaald. Na deze periode wordt 70 procent van het vaste salaris betaald. In een gesprek dat plaatsvond op 4 juni 2018 heeft de CEO van Vandersat aan werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd na 1 maart 2019. Bij brief van 10 december 2018 heeft Vandersat aangezegd dat de arbeidsovereenkomst met werknemer niet zou worden verlengd. Per 12 juni 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld en sinds die datum heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Werknemer verzoekt de kantonrechter Vandersat te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 50.000 aangezien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door Vandersat. Verder verzoekt werknemer Vandersat te veroordelen per 1 maart 2018 maandelijks een bedrag van € 1.666 bruto aan loon te voldoen en per 1 oktober 2018 maandelijks een bedrag van € 6.666 bruto aan loon te voldoen. Voor wat betreft de loonvordering is werknemer van mening dat de tweede arbeidsovereenkomst waarin zijn vaste looncomponent werd verlaagd naar € 60.000 onder invloed van een wilsgebrek tot stand is gekomen.

### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de bedoeling van de wetgever met de billijke vergoeding ex artikel 7:673 lid 9 BW lijkt te zijn geweest een voorziening te treffen voor het geval een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 113). Dat is hier ontegenzeggelijk het geval. Weliswaar is nog geen einde gekomen aan de arbeidsovereenkomst, maar partijen zijn het erover eens dat dit per 1 maart 2019 een feit zal

zijn. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer te weinig heeft gesteld omtrent dit door hem gestelde ernstig verwijtbaar handelen. Het feit dat in een vroeg stadium kenbaar wordt gemaakt dat een arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd is in zichzelf niet (ernstig) verwijtbaar. Gelet op de uitleg die Vandersat hierover heeft gegeven kan dit ook juist duiden op goed werkgeverschap. Vandersat heeft aangevoerd dat zij duidelijkheid wilde creëren en in een vroeg stadium samen met werknemer wilde bezien hoe deze laatste naar een andere werkplek kon worden begeleid. Voorts is van de gestelde pesterijen en intimidaties niets gebleken. Werknemer heeft hier ook geen concreet voorbeeld van gegeven anders dan dat een bepaalde meeting zou zijn afgezegd, hetgeen in zichzelf niet als pesterij kwalificeert. Overigens heeft Vandersat ook betwist dat sprake is geweest van intimidaties of pesten. De stelling dat werknemer ziek is geworden door de handelwijze van Vandersat is door werknemer onvoldoende gesubstantieerd. De verklaringen van de huisarts en de psychiater kunnen werknemer niet baten, aangezien deze medici geen oordeel vellen over de oorzaak van de klachten van werknemer. Tot slot is ook de omstandigheid dat werknemer een beëindigingsovereenkomst heeft aangeboden gekregen en het feit dat hij werd afgesloten van communicatiemiddelen geen ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Ten aanzien van de beëindigingsovereenkomst is door Vandersat onweersproken gesteld dat deze conceptovereenkomst op verzoek van de toenmalige advocaat van werknemer is opgesteld. Voor wat betreft de communicatiemiddelen zou dit te maken hebben met het verlies van de simkaart door werknemer. In het licht van de betwisting door Vandersat heeft werknemer onvoldoende aangevoerd om tot het oordeel te komen dat Vandersat ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, laat staan dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst hier het gevolg van is. Het verzoek tot het toekennen van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen. Ook de loonvordering wordt afgewezen. Werknemer heeft niet duidelijk gemaakt op welke wijze er sprake is geweest van dwang of misbruik van omstandigheden, althans enig wilsgebrek. Naar eigen zeggen heeft werknemer de conceptarbeidsovereenkomst in ieder geval eind februari 2018 per e-mail toegestuurd gekregen waarna hij deze op 5 maart 2018 heeft ondertekend. Voor zover de loonvordering ziet op de betaling van het meerdere boven 70 procent zoals vanaf de 65ste ziektedag geschiedt, wordt deze ook afgewezen. De enkele stelling dat Vandersat dit in redelijkheid niet kan doen aangezien zij zelf de ziekte van werknemer heeft veroorzaakt, is onvoldoende, zeker nu onvoldoende is aangevoerd voor de stelling dat de ziekte zijn oorzaak vindt in de gedragingen door Vandersat.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 05-02-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:3771

**Zaaknummer:** 7335736 \ AO VERZ 18-156

**Rechters:** J. Candido

**Advocaten:** J. Jaab en A.I. Mekes

**Wetsartikelen:** 7:673 BW