

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Pro-formaontbinding. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst, wegens een verstoorde arbeidsverhouding, zal worden ontbonden met ingang van 1 maart 2020. De transitievergoeding wordt door partijen geacht te zijn verdisconteerd in de ruimere opzegtermijn.

Feiten

Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-grond. Aan dit verzoek legt werkgever ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing van de werknemer niet meer mogelijk is. Daarbij valt zowel de werkgever als de werknemer geen verwijt te maken.

Oordeel

Werknemer verzet zich tegen inwilliging van het verzoek, maar heeft erkend dat inmiddels sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de werkgever in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook de werknemer ziet geen mogelijkheden meer voor herplaatsing en ziet in dat geen van beide partijen een verwijt valt te maken. Nu de werknemer heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, en partijen het erover eens zijn dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing van de werknemer niet meer mogelijk moet worden geacht, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 sub a BW juncto artikel 7:669 lid 3 sub g BW, en is er geen mogelijkheid tot herplaatsing van de werknemer. Gesteld noch gebleken is dat het verzoek verband houdt met omstandigheden waarop de opzegverboden betrekking hebben. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 maart 2020. De aan de werknemer toekomende transitievergoeding wordt geacht te zijn verdisconteerd in de ruimere opzegtermijn. Partijen zijn het er voorts over eens dat het gebruikelijke (en achterstallige) loon van € 2.340,73 bruto per maand vanaf 1 augustus 2019 zal worden doorbetaald tot het einde van de arbeidsovereenkomst. De werkgever zal hiertoe worden veroordeeld. De werkgever heeft daarbij aangegeven het achterstallige loon over de maanden augustus tot en met oktober 2019 aan de werknemer uit te zullen betalen tegelijk met het salaris van november 2019. Partijen zijn het er ook over eens dat eventuele opgebouwde en niet-genoten vakantiedagen of

vakantie-uren worden geacht te zijn opgenomen. Partijen zijn het erover eens dat het door de werknemer opgebouwde vakantiegeld wordt uitbetaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast zal de werkgever aan het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een eindafrekening doen toekomen. De werkgever zal hiertoe worden veroordeeld. Er is geen grond om de werkgever de gelegenheid te bieden het verzoek in te trekken. Gezien de uitkomst van de zaak is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:13545

Zaaknummer: 8088113 EJ19-85537

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: G. Bloem en J.P.W. van Bohemen

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW en 7:669 lid 3 sub g BW