

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen, ondanks ontbreken tussentijds opzegbeding, vanwege door werknemer ervaren verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster heeft recht op gefixeerde schadevergoeding van € 7.776,00 bruto, onder meer vanwege positieverbetering werknemer.****Feiten*

Werknemer is sinds 16 maart 2020 in dienst bij werkgeefster, in eerste instantie op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst is per 15 maart 2021 verlengd met twaalf maanden. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijds opzegbeding opgenomen. Op 18 mei 2021 heeft werknemer aan werkgeefster meegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst wil opzeggen. Werknemer geeft aan dat hij graag samen met werkgeefster kijkt naar een passende datum om uit dienst te gaan, waarbij het voor beide partijen niet wenselijk zou zijn nog ruim tien maanden de arbeidsovereenkomst aan te houden. Op 2 juni 2021 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden waarin werkgeefster heeft meegedeeld niet bereid te zijn mee te werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op korte termijn. Op 9 juni 2021 hebben partijen elkaar op verzoek van werknemer nogmaals gesproken. Partijen zijn niet tot een oplossing gekomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Werknemer heeft aan zijn verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, veroorzaakt door werkgeefster vanwege het stelselmatig niet nakomen van haar afspraken (onder meer slechte communicatie, het niet verstrekken van een targetletter aan werknemer en geen deugdelijke inwerking). Daarnaast is sprake van een positieverbetering aan de zijde van werknemer, omdat hij elders in dienst kan treden tegen een hoger salaris en op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens werkgeefster is geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding en komen de verwijten die werknemer haar maakt voor het eerst in deze procedure naar voren. Werknemer heeft zich verbonden om tot 15 maart 2022 werkzaamheden te verrichten voor werkgeefster. Aan die verplichting kan hij volgens werkgeefster dan ook onverminderd worden gehouden. De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat het op de weg van werknemer had gelegen om zijn ontevredenheid over de diverse zaken (duidelijker) ter sprake te brengen op de momenten waarop dit speelde. De verwijten waren ook al aan de orde voordat de

arbeidsovereenkomst per 15 maart 2021 is verlengd. Bovendien zijn de genoemde verwijten door werkgeefster gemotiveerd betwist en door werknemer niet nader onderbouwd. Dat door toedoen van werkgeefster een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan, is dan ook niet gebleken. Voor zover sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, heeft ook werknemer daarin een rol gespeeld. Uit het standpunt van werknemer volgt duidelijk dat er wat hem betreft geen (behoorlijk) draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met werkgeefster, nu werknemer ook naar voren heeft gebracht dat hij stressklachten ervaart door het voortduren van de arbeidsrelatie, waardoor hij onder meer ook slecht slaapt. Gelet hierop is de noodzaak voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst gegeven. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt dan ook toegewezen.

### *Gefixeerde schadevergoeding*

Werkgeefster heeft verzocht om, bij toewijzing van de ontbinding, werknemer te veroordelen aan haar het loon vanaf de datum van ontbinding tot aan 15 maart 2022 te betalen. Volgens werkgeefster is een dergelijke vergoeding billijk vanwege de investeringen die zij in werknemer heeft gedaan, de omstandigheid dat werknemer (nog) niet heeft bijgedragen aan het bedrijfsresultaat en het feit dat het verzoek van werknemer om ontbinding (enkel) is gelegen in het feit dat hij een andere baan heeft gevonden waar hij een hoger salaris en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou kunnen verkrijgen. Deze door werkgeefster aangevoerde omstandigheden billijken naar het oordeel van de kantonrechter toekenning van een gefixeerde schadevergoeding. Anders dan werkgeefster ziet de kantonrechter echter geen aanleiding om over de volledige periode tot 15 maart 2022 een vergoeding toe te kennen. Hierbij neemt de kantonrechter mee dat, hoewel vaststaat dat werkgeefster in werknemer heeft geïnvesteerd, zij inmiddels ook anderhalf jaar van de inzet van werknemer heeft kunnen profiteren. Het niet hebben bijgedragen aan het bedrijfsresultaat is volgens werkgeefster mede het gevolg van de coronacrisis en dat kan niet voor rekening en risico komen van werknemer. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat een verzoek van een werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege de mogelijkheid tot een positieverbetering elders een grond is voor toewijzing van de gefixeerde schadevergoeding aan de werkgever. Bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding weegt de kantonrechter wel mee dat werknemer al sinds 18 mei 2021 de wens had tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen en er sindsdien al vier maanden verstreken zijn waarin hij zijn werkzaamheden onverminderd heeft voortgezet. Ook het feit dat partijen niet bewust de keuze hebben gemaakt dat de arbeidsovereenkomst niet tussentijds opzegbaar is, brengt mee dat het niet redelijk is een gefixeerde schadevergoeding toe te wijzen tot 15 maart 2022. Voornoemde omstandigheden afwegend komt de kantonrechter tot het oordeel dat het billijk is om aan werkgeefster een vergoeding ten laste van werknemer toe te kennen ter grootte van twee maandsalarissen, een bedrag van € 7.776,00 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-09-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:4613

**Zaaknummer:** 9315644 / ME VERZ 21-94

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** A.W. Mulderij en J.C. Zevenberg

**Wetsartikelen:** 7:671c BW