



beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer: 10730559 UE VERZ 23-311 VS/1257

Beschikking van 22 december 2023

inzake

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

[REDACTED],
gevestigd te [REDACTED],
verder ook te noemen [REDACTED],
verzoekende partij,
gemachtigde: [REDACTED]

tegen:

[REDACTED],
wonende te [REDACTED],
verder ook te noemen [REDACTED],
verwerende partij,
gemachtigde: [REDACTED] van DAS Nederlandse Rechtsbijstand
Verzekeringmaatschappij N.V.

1. Het verloop van de procedure

1.1. [REDACTED] heeft een verzoekschrift met producties ingediend, dat op 3 oktober 2023 door de rechtbank is ontvangen. [REDACTED] heeft een verweerschrift met tegenverzoeken en producties ingediend. [REDACTED] heeft daarna nog productie 9 ingediend.

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 24 november 2023. Namens [REDACTED] was aanwezig [REDACTED], bijgestaan door [REDACTED], kantoorgenoot van [REDACTED]. [REDACTED] was aanwezig, bijgestaan door [REDACTED] en [REDACTED]. Partijen hebben het woord gevoerd aan de hand van spreekantekeningen. Van het verhandelde op de zitting heeft de griffier aantekeningen gemaakt.

1.3. De datum van de beschikking is bepaald op 22 december 2023.

2. De feiten

2.1. [REDACTED], geboren op [REDACTED], is op 1 november 2021 in dienst getreden van [REDACTED] ([REDACTED]), in de functie van assurantie adviseur. Het salaris bedraagt € 3.150,00 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, en is gebaseerd op een arbeidsomvang van 20 uur per week.

2.2. [REDACTED] heeft op 7 juli 2022 haar verzekeringsportefeuille aan [REDACTED] verkocht. De verzekeringsportefeuille is op 1 oktober 2022 geleverd. Daarbij is ook de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] op 1 oktober 2022 overgegaan op [REDACTED] ngen.

2.3. [REDACTED] is op 1 oktober 2022 aan de slag gegaan in de vestiging van [REDACTED] in [REDACTED].

2.4. Op 14 november 2022 heeft een incident plaatsgevonden tussen [REDACTED] en een collega. Beiden hebben daarvan melding van gemaakt bij hun leidinggevende

2.5. In december 2022 heeft [REDACTED] gesproken met [REDACTED], directeur van de vestiging in [REDACTED]. [REDACTED] heeft in een e-mailbericht van 24 december 2022 aan [REDACTED] gemeld dat zij, zolang zij niet in het bezit is van het diploma WFT Zakelijk, niet gekwalificeerd is om zakelijke relaties te adviseren over hun schadeverzekering.

2.6. Op 10 maart 2023 heeft [REDACTED] op non-actief gesteld. Naar aanleiding hiervan stelt [REDACTED] in haar brief van dezelfde datum het volgende, voor zover hier van belang:

“Tijdens je dienstverband heb je in de periode van 1 oktober tot 23 december 2022 zonder geldige beroepskwalificatie (WFT – Schade Zakelijk) zakelijke klanten bediend.

Op 24 december 2022 hebben we jou hierover een waarschuwingsmail gestuurd. Hiermee hebben we jou in staat gesteld om de nodige scholing te voldoen die noodzakelijk was voor de uitoefening van jouw functie.

Na het ontvangen van een waarschuwing heb je de benodigde beroepskwalificatie binnen de gestelde termijn behaald.

(...)

In de periode waar jij zonder geldige beroepskwalificatie advies hebt verstrekt hebben we geconstateerd dat afgesloten polissen niet voldoen aan de wettelijke zorgplichtregels van artikel 4:24a Wft. Vast staat daarom dat door jou de regels hiermee zijn overtreden. (...) Naast het feit dat wij vraagtekens hebben bij de rechtmatigheid van jouw handelingen en de adviezen die je hebt verstrekt, is er ook bewust van jouw kant documentatie en informatie achtergehouden.

Vanwege het bovenstaande zijn wij genoodzaakt een intern onderzoek in te stellen.

(...)

Om het onderzoek neutraal en zorgvuldig te kunnen uitvoeren, hebben wij besloten je per heden voor een periode van 3 maanden op non-actief te stellen.

(...) Wij zullen je wel in de gelegenheid stellen om tijdens een persoonlijk gesprek jouw zienswijze op deze gebeurtenis(sen) kenbaar te maken. Wij verwachten je daarom op 16 maart om 09.30 uur op kantoor (...).

(...)”

2.7. Partijen hebben hun verschil van inzicht niet weten te overbruggen. [REDACTED] heeft geprobeerd de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst, die is gedateerd op 11 april 2023. [REDACTED] is daar niet mee akkoord gegaan.

3. Het geschil

3.1. [REDACTED] verzoekt samengevat:

- de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden;
- de transitievergoeding vast te stellen op € 2.355,50 (1 november 2023);
- [REDACTED] te gelasten om de Dell-laptop met serienummer G4JYVG3 in te leveren op straffe van een dwangsom;
- de proceskosten te compenseren;
- de beschikking uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

3.2. [REDACTED] heeft ter onderbouwing van het ontbindingsverzoek aangevoerd dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] niet van [REDACTED] gevergd kan worden. Er is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Volgens [REDACTED] heeft [REDACTED] polissen afgesloten zonder dat zij daarvoor een geldige kwalificatie had en is [REDACTED] moeilijk aanspreekbaar op haar functioneren. Verder verloopt de communicatie met collega's moeizaam en is [REDACTED] betrokken geweest bij incidenten op de werkvloer. Daarnaast heeft [REDACTED] het vermoeden dat [REDACTED] misbruik heeft gemaakt van de verzekeringsportefeuille die zij tot haar beschikking had. [REDACTED] is op 1 juni 2022 een eigen assurantieonderneming gestart en voor [REDACTED] is niet te controleren welke pet [REDACTED] op heeft gehad bij de bediening van de klanten van [REDACTED]. Er zijn signalen dat [REDACTED] het klantenbestand van [REDACTED] heeft gebruikt als persoonlijke portefeuille. Het vertrouwen in [REDACTED] is onherstelbaar beschadigd.

3.3. [REDACTED] betwist de verwijten die [REDACTED] haar maakt. Volgens [REDACTED] heeft [REDACTED] de samenwerking met haar geen enkele kans willen geven en heeft [REDACTED] van meet af aan aangestuurd op beëindiging van het dienstverband. Zo kreeg [REDACTED] nadat de verzekeringsportefeuille van [REDACTED] (inclusief haar arbeidsovereenkomst) was overgegaan naar [REDACTED] een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden die veel ongunstiger was dan de overeenkomst die zij met [REDACTED] had gesloten. Verder heeft [REDACTED] haar geen enkele begeleiding gegeven en is zij in het diepe gegooid. Daarnaast was [REDACTED] bekend met de nevenwerkzaamheden van [REDACTED]. Voor de op non-actiefstelling in maart 2023 bestond geen enkele aanleiding en het heeft onredelijk lang geduurd. Wat er uit het aangekondigde onderzoek is gekomen is onduidelijk en bovendien nimmer met [REDACTED] besproken. Op 30 september 2023 kreeg [REDACTED] ineens te horen dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst niet wenste voor te zetten.

Dit alles maakt dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door toedoen van [REDACTED]. [REDACTED] heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, aldus [REDACTED].

3.4. [REDACTED] verzoekt op haar beurt dat de kantonrechter bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad, [REDACTED] veroordeelt tot betaling van:

- de transitievergoeding, aangepast naar de feitelijke ontbindingsdatum;
- een billijke vergoeding van € 222.472,00 bruto;
- een bedrag van € 12.368,52 bruto aan openstaande verlofuren;
- de kosten van deze procedure.

3.5. [REDACTED] betoogt dat de gevorderde billijke vergoeding moet worden afgewezen. Volgens [REDACTED] is dit een exorbitant hoog bedrag dat in geen verhouding staat tot de duur van de arbeidsovereenkomst. Bovendien heeft [REDACTED] meerdere malen de mogelijkheid gekregen tekst en uitleg te geven over de situatie, maar dat heeft

nergens toe geleid. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, aldus [REDACTED]

4. De beoordeling

4.1. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

Een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 onder g BW)

4.2. [REDACTED] verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. [REDACTED] erkent dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen en verzet zich niet tegen het ontbindingsverzoek.

De kantonrechter overweegt dat uit de stellingen van partijen volgt dat zij allebei geen vertrouwen meer hebben in een vruchtbare samenwerking en dat verdere inspanningen hiervoor geen oplossing meer bieden. Omdat het vertrouwen in elkaar duidelijk ontbreekt, kan niet anders worden geconcludeerd dan dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing van [REDACTED] is daarom al niet aan de orde. Dit leidt tot de conclusie dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Einddatum

4.3. De kantonrechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 februari 2024. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure, waarbij tenminste een termijn van een maand resteert (artikel 7:671 b lid 9 BW).

Transitievergoeding

4.4. Op grond van het bepaalde in artikel 7:673 BW heeft een werknemer aanspraak op een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever wordt ontbonden. De werkgever hoeft de transitievergoeding niet te betalen als het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Niet is gesteld noch is gebleken dat [REDACTED] een ernstig verwijt kan worden gemaakt voor de ontstane verstoring van de arbeidsverhouding.

4.5. [REDACTED] heeft de transitievergoeding berekend op een bedrag van € 2.355,50, uitgaande van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2023. [REDACTED] heeft verzocht dit bedrag aan te passen aan de feitelijke ontbindingsdatum. De kantonrechter berekent de transitievergoeding per 1 februari 2024 op een bedrag van € 2.554,61. Daarbij is als uitgangspunt genomen de niet betwiste datum van in dienst treden (1 november 2021) en het brutoloon van € 3.150,00 vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

Billijke vergoeding

4.6. De werkgever is een billijke vergoeding verschuldigd als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever slechts in uitzonderlijke

gevallen aan de orde is, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat.

4.7. Op grond van de door partijen gepresenteerde feiten en omstandigheden en hetgeen op de zitting is besproken, in samenhang bezien, is voldoende aannemelijk dat het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding in belangrijke mate is toe te rekenen aan [REDACTED]. De samenwerking na de overname van de verzekeringsportefeuille door [REDACTED] kende geen goede start. Ondanks het feit dat de rechten en verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege zijn overgaan op [REDACTED] kreeg [REDACTED] te horen dat dat [REDACTED] haar arbeidsovereenkomst niet wenste voor te zetten. [REDACTED] heeft [REDACTED] vervolgens een (voor haar) ongunstig aanbod gedaan, dat [REDACTED] begrijpelijkerwijs niet heeft geaccepteerd. Een en ander getuigt niet van goed werkgeverschap en heeft, naar het zich laat aanzien, niet bijgedragen aan het ontstaan van een goede arbeidsrelatie. Partijen hebben ieder een eigen versie over de gang van zaken in de periode november 2022 – maart 2023 (wie het gelijk aan zijn zijde heeft valt dus niet te beoordelen), maar als het al waar is dat er klachten waren over het functioneren van [REDACTED] dan is niet gebleken dat [REDACTED] er iets aan heeft gedaan om het functioneren van [REDACTED] te verbeteren. De kantonrechter rekent het [REDACTED] ook zwaar aan dat zij, naar achteraf is gebleken, [REDACTED] zonder deugdelijke grond op non-actief heeft gesteld. [REDACTED] zou een intern onderzoek doen naar vermeend onjuiste of onbevoegd gegeven adviezen door [REDACTED] - [REDACTED] noemt dat 'de integriteitsproblematiek' - maar van enig onderzoek, laat staan onderzoeksresultaten waar [REDACTED] op had kunnen reageren, is niet gebleken. De op non-actief stelling heeft vervolgens nog drie maanden voortgeduurd en niet is gebleken dat [REDACTED] (of een onafhankelijke derde) in die periode met [REDACTED] een constructief gesprek heeft gevoerd over de ontstane situatie of dat [REDACTED] een poging heeft gedaan de relatie met [REDACTED] te verbeteren. In plaats daarvan heeft [REDACTED] overvallen met het ontbindingsverzoek, dat is gebaseerd op de eerder aan [REDACTED] gemaakte verwijten die [REDACTED] op geen enkele manier heeft weten te concretiseren. Uit deze gehele gang van zaken rijst het beeld dat [REDACTED] na overname van de verzekeringsportefeuille van [REDACTED] enkel heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met [REDACTED]. Dit handelen/nalaten getuigt niet van goed werkgeverschap en t valt [REDACTED] ernstig te verwijten. [REDACTED] heeft dus recht op een billijke vergoeding.

4.8. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in rechtspraak uitgangspunten geformuleerd (zie bijvoorbeeld de uitspraak van de Hoge Raad van 9 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878 (Zinzia)). De kantonrechter moet bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening houden met alle (uitzonderlijke) omstandigheden van het geval en die vergoeding moet daarbij aansluiten. Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van de ontbinding kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.

4.9. [REDACTED] heeft verzocht om een billijke vergoeding van € 222.472,00 bruto. Zij baseert dit bedrag op de hypothetische situatie dat zij nog drie jaar in dienst zou blijven bij [REDACTED]

■■■■■■■■■■ Hierdoor loopt ■■■■■■■■■■ een bedrag aan inkomen mis van € 122.472,00 bruto. Verder stelt ■■■■■■■■■■ dat zij geen zicht heeft op ander werk en dat zij niet verwacht dat zij er in zal slagen een andere baan te vinden onder soortelijke voorwaarden als bij ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ Zij heeft op dit moment namelijk een zeer goed inkomen, afgezet tegen de functie en de bijzondere afspraak van twee dagen van tien uur werken. ■■■■■■■■■■ stelt verder dat haar eigen onderneming tot nu toe geen inkomsten heeft gegenereerd. ■■■■■■■■■■ kan op dit moment bovendien niet werken omdat zij te kampen heeft met psychische klachten als gevolg van het overlijden van haar moeder in juni 2022 en de wijze waarop zij door ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ aan de kant is gezet. ■■■■■■■■■■ meent dat naast het verlies aan inkomen een bedrag van € 100.000,00 redelijk is ter compensatie van het ernstig verwijtbaar handelen door ■■■■■■■■■■

4.10. De kantonrechter is van oordeel dat een billijke vergoeding van afgerond € 25.000,00 bruto een voldoende compensatie vormt voor het verwijtbare handelen van ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ De kantonrechter licht dat hieronder toe.

4.11. De kantonrechter schat in dat de arbeidsovereenkomst tussen ■■■■■■■■■■ en ■■■■■■■■■■ nog ongeveer een half jaar had geduurd als het ernstig verwijtbaar handelen van ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ wordt weggedacht. Er bestonden al spanningen tussen partijen – het incident met een collega op 14 november 2022 en de onduidelijkheid met betrekking tot advisering van zakelijke klanten zonder certificering – waaraan ook ■■■■■■■■■■ heeft bijgedragen. De kantonrechter acht het daarom niet waarschijnlijk dat de arbeidsrelatie nog jaren, zoals ■■■■■■■■■■ stelt, had voortgeduurd, maar schat in dat de arbeidsverhouding in de nabije toekomst zou zijn geëindigd vanwege een verstoorde verhouding. De kantonrechter weegt mee dat ■■■■■■■■■■ zelf op 1 juni 2022, in de periode dat de overnamegesprekken tussen ■■■■■■■■■■ en ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ plaatsvonden, een eigen onderneming - ■■■■■■■■■■ - heeft opgericht. Niets belet ■■■■■■■■■■ om meer tijd binnen haar eigen assurantiepraktijk werkzaam te zijn. De kantonrechter schat de kans van ■■■■■■■■■■ op het vinden van een vergelijkbare baan in loondienst, gelet op haar leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring, ook gunstig in. Dat ■■■■■■■■■■ geen zicht zou hebben op ander werk volgt de kantonrechter dus niet. Voordat ■■■■■■■■■■ zich op de arbeidsmarkt kan begeven, moet zij nog wel herstellen, maar dat herstel zal vermoedelijk worden bespoedigd door de wetenschap dat zij niet meer terug hoeft naar ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ De omstandigheid dat ■■■■■■■■■■ op de ontbindingsdatum al bijna een jaar geen werkzaamheden meer voor ■■■■■■■■■■ verricht en dat zij na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst recht zal krijgen op een WW-uitkering, heeft een drukkend effect op de hoogte van de billijke vergoeding. Ook de lengte van het dienstverband – partijen zijn het erover eens dat 1 november 2021 het vertrekpunt is – heeft een drukkend effect. Desondanks bestaat er geen aanleiding om de transitievergoeding op de billijke vergoeding in mindering te brengen. Tot slot is bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening gehouden met de zogenoemde preventieve werking: met het toekennen van een billijke vergoeding wordt ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ gewezen op de noodzaak haar gedrag in de toekomst aan te passen en dus niet meer op een dergelijke manier met haar werknemers om te gaan. Dit heeft een verhogend effect op de billijke vergoeding, die de kantonrechter, zoals gezegd, afrondt op € 25.000,00.

Verlofuren

4.12. ■■■■■■■■■■ maakt aanspraak op de uitbetaling van het saldo van de openstaande vakantiedagen ten bedrage van € 12.368,52 bruto. Tijdens de mondelinge behandeling heeft ■■■■■■■■■■ erkend dat de openstaande vakantiedagen uitbetaald moeten worden. Wel heeft ■■■■■■■■■■ gesteld dat ■■■■■■■■■■ heeft gerekend met een onjuist uurtarief

(€ 36,55 in plaats van € 36,35) maar zij is daar op teruggekomen omdat bij laatstgenoemd bedrag de vakantietoeslag niet is meegenomen.
Het bedrag van € 12.368,52 zal daarom worden toegewezen.

Inleveren laptop en dwangsom

4.13. Dit onderdeel van het verzoek van [REDACTED] wordt als onweersproken toegewezen, met dien verstande dat de dwangsom wordt bepaald op € 100,00 per dag of dagdeel met een maximum van € 1.500,00. De termijn voor het inleveren van de laptop wordt bepaald op drie weken na de beschikking.

Intrekkingsmogelijkheid

4.14. Omdat de ontbinding wordt toegewezen met toekenning van een billijke vergoeding, wordt [REDACTED] op grond van artikel 7:686a lid 6 BW in de gelegenheid gesteld het verzoek binnen de hierna te noemen termijn in te trekken.

Proceskosten

4.15. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] gelet op het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De kosten aan de zijde van [REDACTED] worden vastgesteld op € 793,00 aan salaris gemachtigde.

4.16. Ook als [REDACTED] het verzoek intrekt, zal zij in de proceskosten worden veroordeeld.

5. De beslissing

De kantonrechter:

5.1. bepaalt dat de termijn waarbinnen [REDACTED] het verzoek kan intrekken (door middel van een schriftelijke mededeling aan de griffier met gelijktijdige toezending van een kopie aan de gemachtigde van [REDACTED]) zal lopen tot en met 5 januari 2024;

in het geval [REDACTED] het verzoek binnen de termijn intrekt:

5.2. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten van [REDACTED] tot vandaag vastgesteld op € 793,00;

in het geval [REDACTED] het verzoek niet binnen de termijn intrekt:

5.3. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 februari 2024;

5.4. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] te betalen:

- een transitievergoeding van € 2.554,61 bruto;
- een billijke vergoeding van € 25.000,00 bruto;
- de openstaande verlofuren ten bedrage van € 12.368,52;

5.5. veroordeelt [REDACTED] om binnen drie weken na deze beschikking de SAA-NB05368 Dell-laptop, serienummer G4JYVG3, in te (laten) leveren bij [REDACTED] op straffe van een dwangsom van € 100,00 per dag of dagdeel dat [REDACTED] in gebreke blijft aan deze veroordeling te voldoen, met een maximum van € 1.500,00;

5.6. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten aan de zijde van [REDACTED] tot deze beschikking begroot op € 793,00.

5.7. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad en wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. Y.M. Vanwersch, kantonrechter, en is in het openbaar uitgesproken op 22 december 2023.




VOORAFSCHRIFT
DE GRIFTIER VAN DE RECHTBANK
MIDDEN-NEDERLAND