

RECHTSPRAAK

werknemer/Van Steensel Assurantiën B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer (commercieel directeur) na conflict over nevenactiviteiten. Geen transitievergoeding en billijke vergoeding.

Werknemer is op 22 mei 1996 in dienst getreden bij VSA en daar thans werkzaam in de functie van commercieel directeur. In mei 2013 heeft werknemer met toestemming van VSA de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid VVE Pakket van Steensel B.V. (hierna: VVE) opgericht, waarvan hij de algemeen directeur is. In verband met de oprichting van VVE zijn tussen partijen afspraken gemaakt. Onder meer is het werknemer in uitzondering op het bepaalde in artikel 16 van de arbeidsovereenkomst toegestaan om nevenactiviteiten te verrichten voor VVE buiten de veertig uren per week die hij op grond van de arbeidsovereenkomst voor VSA dient te werken. VSA stelt in een e-mail van 24 september 2015 dat agendaonderzoek heeft uitgewezen dat VVE grotendeels wordt gerund in de werktijd van VSA en dat dit ten koste gaat van het rendement van VSA. Tussen partijen is hierover een conflict ontstaan. Werknemer verzoekt ontbinding onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding (primair € 311.960 bruto). VSA refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voor het geval dat het verzoek wordt toegewezen, verweert VSA zich tegen toekenning van de gevraagde transitievergoeding en billijke vergoeding.

De kantonrechter is voornemens om het verzoek in te willigen, want op basis van de stukken en het verhandelde ter zitting moet worden vastgesteld dat er sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat deze billijkheidshalve na korte tijd behoort te eindigen. De datum van de beëindiging wordt bepaald op 1 juli 2016. Wel zal werknemer gegeven de nader te bespreken uitkomst van de procedure nog in gelegenheid worden gesteld om van zijn bevoegdheid tot intrekking van het verzoek gebruik te maken. Naast een verklaring voor recht dat VSA € 79.370 bruto aan transitievergoeding aan hem verschuldigd is, heeft werknemer tevens om toewijzing van € 311.960 bruto aan billijke vergoeding verzocht. Deze verzoeken kunnen alleen worden gehonoreerd als de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op verzoek van de werknemer is ontbonden. Daarbij wordt opgemerkt dat uit de wetsgeschiedenis volgt dat slechts in uitzonderlijke gevallen ernstige verwijtbaarheid kan worden aangenomen.

De e-mail van 24 september 2015 staat niet op zichzelf, maar dient te worden gezien in het

kader van het overleg en eerdere e-mails tussen partijen gericht op het tot stand komen van nieuwe afspraken over (de samenwerking tussen) VSA en VVE en op de arbeidsovereenkomst van werknemer. Niet in geschil is dat de snelle groei van VVE consequenties had voor VSA en noopte tot onderhandelingen tussen partijen, temeer daar de ontstane situatie zorgde voor spanningen op de werkvloer bij VSA. Dat de inzet bij die onderhandelingen niet voor beide partijen hetzelfde is geweest, ligt voor de hand en blijkt uit de stukken. S heeft echter redelijkerwijs kunnen aansturen op nieuwe afspraken tussen VSA en VVE en op aanpassing van de arbeidsovereenkomst tussen VSA en werknemer. Uit de stukken blijkt dat VSA het salaris van werknemer ter discussie heeft gesteld, maar geen grond wordt gezien voor het oordeel dat VSA zodoende misbruik heeft gemaakt van haar positie als werkgever. Het stond en staat haar in beginsel vrij om hierover te onderhandelen met werknemer. Dat VSA een veel lager salaris heeft afgedwongen van werknemer mist feitelijke grondslag. Voorts kan bezwaarlijk het verwijt worden gemaakt dat VSA uit is geweest op geldelijk gewin, want werknemer is er zelf ook op uit geweest om een voor hem zo goed mogelijk onderhandelingsresultaat te bereiken. Dat heeft klaarblijkelijk over en weer geleid tot enige frustratie, al voor het verzenden van de e-mail van 24 september 2015. In dit licht bezien, kan de inhoud van die e-mail niet als ernstig verwijtbaar handelen worden aangemerkt. Daarbij is tevens van betekenis dat het doel en de strekking van de e-mail niet is geweest om werknemer te beledigen of op grond van disfunctioneren af te serveren, maar was gericht op de onderhandelingen tussen partijen. Van een medewerker die functioneert op het niveau van commercieel directeur en daarnaast algemeen directeur-groootaandeelhouder is van een gelieerde vennootschap kan en mag worden verwacht dat te begrijpen en hierdoor niet al te zeer uit evenwicht te geraten. Werknemer komt geen aanspraak toe op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Voorts wordt geen grond gezien om VSA te veroordelen tot betaling van de kosten van mediation aan werknemer, omdat daartoe onvoldoende is gesteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:3665

Zaaknummer: 4850929 VZ VERZ 16-3226

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: M.S. van Dijk en G. van der Wende

Wetsartikelen: 7:671c BW