

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft zich niet beschikbaar gehouden voor werk en heeft derhalve geen recht op loon over die periode.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 november 2017 in dienst getreden bij Villasa in de functie van facilitair manager bij saunaclub 'Villa Weizigt'. Deze arbeidsovereenkomst is op 1 juli 2018 en 1 januari 2019 verlengd. Op 2 december 2019 heeft de bestuurder van Villasa werknemer aangesproken op een vermeende intieme relatie tussen hem en een bij Villasa werkzame prostituee. Op 6 december 2019 heeft werknemer voor het laatst bij Villasa gewerkt. Vervolgens heeft Villasa de wens geuit om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Op 10 december 2019 is een conceptbeëindigingsovereenkomst aan werknemer verzonden. Op 17 december 2019 heeft werknemer de sleutels en de bij hem aanwezige administratie ingeleverd. In deze procedure verzoekt werknemer – na wijziging van zijn verzoek – om het (tegen)verzoek tot ontbinding van Villasa af te wijzen, dan wel om betaling van een billijke vergoeding van € 20.000 bruto.

Oordeel

Beëindiging arbeidsovereenkomst

Villasa stelt zich op het standpunt dat het dienstverband is geëindigd met wederzijds goedvinden. De kantonrechter is echter van oordeel dat hiervan geen sprake is. De beëindigingsovereenkomst is immers niet door werknemer voor akkoord ondertekend. Omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is geëindigd, komt de kantonrechter toe aan het ontbindingsverzoek van Villasa. Allereerst oordeelt de kantonrechter dat van een e-grond geen sprake is. De door Villasa gestelde feiten en incidenten, waaronder het slaan van een klant, dateren van voor december 2019 en waren kennelijk geen reden om de arbeidsovereenkomst op dat moment te beëindigen. Ten aanzien van de vermeende intieme relatie met een prostituee heeft Villasa onvoldoende onderbouwd dat werknemer in strijd heeft gehandeld met binnen Villasa geldende gedragsregels. Het ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen of nalaten zal dan ook worden afgewezen. Op basis van de stukken en hetgeen partijen tijdens de mondelinge behandeling hebben verklaard, alsmede de inhoud van de overgelegde tussen partijen gevoerde whatsapp-gesprekken waaruit blijkt dat ook werknemer ontevreden is over de onderlinge samenwerking, is genoegzaam gebleken dat de relatie tussen partijen dermate verstoord is dat een voortzetting van het dienstverband niet langer van Villasa kan worden gevergd. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden op de g-

grond.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding van het onweersproken bedrag van € 941,67. Van het door werknemer gestelde ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Villasa is niet gebleken en niet is gebleken dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt als gevolg van laakbaar gedrag van de zijde van Villasa. De in dit kader gevorderde billijke vergoeding zal dan ook worden afgewezen.

Loon

Werknemer had in elk geval tot 20 december 2019 recht had op loon. Het onbetwiste gemiddelde loon van € 1.412,50 bruto per maand te vermeerderen met vakantiegeld, zal over deze periode dan ook worden toegewezen. Ten aanzien van het gevorderde loon over de periode van 20 december 2019 tot het einde van de arbeidsovereenkomst oordeelt de kantonrechter dat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in overwegende mate te wijten is aan werknemer en derhalve in redelijkheid voor zijn rekening dient te komen. Villasa is dan ook geen loon verschuldigd over deze periode.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9637

Zaaknummer: 8336418 \ HA VERZ 20-25

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: D.H.P.M. Müskens

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:672 BW en 7:673 BW