

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst al eerder had opgezegd. Berusting in opzegging. Toekenning diverse vergoedingen.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 september 2024 als zelfstandig werkend kok in dienst bij werkgeefster tegen een loon van € 3.100 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk tot 1 oktober 2025. Vrij snel na aanvang van zijn dienstverband heeft werknemer een aanvaring gehad met de souschef. De volgende dag heeft naar aanleiding daarvan een gesprek plaatsgevonden. Eind 2024 heeft werkgeefster aan werknemer gevraagd of het niet beter is dat hun wegen zich scheiden omdat zij de indruk had dat hij niet gelukkig werd van zijn werk. Eind januari 2025 heeft werkgeefster voorgesteld om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft toen gezegd dat hij zich wilde beraden op zijn arbeidsrechtelijke positie. Op 27 januari 2025 zegt werkgeefster de arbeidsovereenkomst - op grond van een verstoorde arbeidsverhouding - schriftelijk op tegen 1 maart 2025. De opzeggingsbrief was voorzien van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer wordt op non-actief gesteld, waarna een ziekmelding volgt. De bedrijfsarts verzoekt partijen met elkaar in gesprek te gaan. Werknemer reageert niet op uitnodigingen van werkgeefster om in gesprek te gaan. Hij wil de uitslag van een door hem gevraagde second opinion afwachten. Per 28 februari 2025 volgt een loonstop. Op 8 april 2025 doet werknemer een beroep op de vernietiging van de opzegging, waarna werkgeefster een ontbindingsverzoek indient. Werknemer heeft bij tegenverzoek onder meer betaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding gevraagd.

*Oordeel**Het ontbindingsverzoek van werkgeefster*

De kantonrechter is van oordeel dat de brief van werkgeefster van 27 januari 2025 een ondubbelzinnige opzegging bevat. Er wordt weliswaar ook gerept over een te sluiten vaststellingsovereenkomst, maar werkgeefster heeft in die brief zonder enig voorbehoud medegedeeld dat zij de overeenkomst “in ieder geval” opzegt per 1 maart 2025. Werknemer stelt dat hij die brief aldus heeft begrepen dat, voor het geval hij niet akkoord is met de aangeboden vaststellingsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst hoe dan ook zou eindigen als gevolg van de opzegging. De kantonrechter vindt dit een plausibele uitleg. De kantonrechter acht verder nog van belang dat werkgeefster de in artikel 21 Rv opgenomen

verplichting om alle voor de beslissing van belang zijnde feiten volledig en naar waarheid aan te voeren, niet is nagekomen. Zij heeft in haar verzoekschrift immers geen melding gemaakt van de opzeggingsbrief. Werknemer berust in de opzegging, wat inhoudt dat de arbeidsovereenkomst vanaf 1 maart 2025 is geëindigd en het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Tegenverzoek werknemer

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster de opzegging op regelmatige wijze tegen het einde van de maand gedaan, waardoor werknemer geen recht heeft op een gefixeerde vergoeding. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding en vakantiebijslag wordt toegekend. De kantonrechter kent onder verwijzing naar de *New Hairstyle*-beschikking een billijke vergoeding van € 12.500 toe.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6099

Zaaknummer: 11652612 \ AZ VERZ 25-40

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: F.H.I. Hundscheid en N. Soro

Wetsartikelen: 21Rv; 6:136 BW; 7:671 BW; 7:671a BW; 7:672 BW; 7:681 BW