

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst technical specialist B ontbonden. Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster door werknemer twee vaststellingsovereenkomsten te laten tekenen om bedenktijd buiten werking te stellen.*Feiten*

Werknemer is per 10 juli 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van technical specialist B. Tussen partijen bestond al enige tijd discussie over de urenregistratie van werknemer. Vervolgens heeft in maart 2026 een incident plaatsgevonden tussen partijen. Werknemer heeft toen tweemaal een officiële waarschuwing gekregen en partijen hebben, na gesprekken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, twee vaststellingsovereenkomsten getekend. Volgens werknemer is er sprake van een wilsgebrek bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomsten. Hij heeft een beroep gedaan op de vernietiging van de overeenkomsten. In elk geval heeft hij beide overeenkomsten tijdig herroepen. Er is dus nog steeds een arbeidsovereenkomst. Dat betekent onder meer dat het loon moet worden doorbetaald. Werknemer wil dat de nog bestaande arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en is van mening dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hij voert aan dat werkgeefster hem onder dreiging met een ontslag op staande voet een vaststellingsovereenkomst heeft laten tekenen. Daarnaast heeft werkgeefster door twee vaststellingsovereenkomsten aan hem voor te leggen doelbewust geprobeerd de wettelijke bedenktijd te omzeilen. Ook is hij zonder geldige reden op non-actief gezet. Ten slotte heeft werkgeefster hem onjuist en onvolledig geïnformeerd over de inhoud en gevolgen van de twee vaststellingsovereenkomsten en zijn rechtspositie. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Tijdens de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat werkgeefster er inmiddels van uitgaat dat de arbeidsovereenkomst met werknemer nog voortduurt. Zij vraagt ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij is ten eerste van mening dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tweede plaats vindt zij dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Er kan van haar niet worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer laat voortduren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu partijen beiden ontbinding van de arbeidsovereenkomst wensen, wordt de overeenkomst ontbonden. Hoewel de exacte toedracht van de aanvaring van werknemer met een collega niet duidelijk is geworden, kan de kantonrechter volgen dat is gesproken over een beëindiging van het dienstverband en dat

werknemer op non-actief is gesteld in het kader van het doen terugkeren van de rust op de werkvloer. Het door werknemer laten tekenen van twee vaststellingsovereenkomsten is echter wel ernstig verwijtbaar. De overeenkomsten zijn gelijk, behalve dat in de tweede overeenkomst niet staat opgenomen dat werknemer deze binnen veertien dagen kan ontbinden. Werkgeefster heeft hiermee de wettelijke bedenktijd willen omzeilen. Het is niet zo dat door de werknemer min of meer tegelijkertijd twee vaststellingsovereenkomsten te laten tekenen die bescherming buiten toepassing blijft. Werkgeefster heeft die bescherming aan werknemer willen onthouden en wist, of behoorde te weten, dat zij werknemer daarmee ernstig benadeelde. Dat valt haar zeer aan te rekenen. Dat werknemer zich had laten bijstaan door een juridisch adviseur, zoals werkgeefster betoogt, doet niet af aan de verwijtbaarheid van dit handelen. Werkgeefster heeft haar verplichtingen ernstig geschonden. De transitievergoeding wordt toegewezen. Met betrekking tot de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat de kans aanwezig is dat de arbeidsovereenkomst nog even zou hebben voortgeduurd, hoewel de kantonrechter daar gelet op het sluimerende conflict geen overspannen verwachtingen van heeft. Ook de rol van werknemer wordt meegewogen. Het belang van een goede urenregistratie dat werkgeefster heeft, is gegeven. Dit had aanleiding moeten zijn voor werknemer om nauwkeurig te zijn met het registreren van uren en het er niet op aan te laten komen dat werkgeefster hem bij herhaling op onjuistheden moest wijzen. Al met al ziet de kantonrechter aanleiding om een billijke vergoeding van € 25.000 toe te kennen. Ook wordt werkgeefster veroordeeld het loon te voldoen tot de einddatum. De vordering van werknemer tot toekenning van een compensatie voor het gemis van het privégebruik van de leaseauto wordt afgewezen, nu werknemer de omvang van een dergelijke vergoeding niet verder heeft onderbouwd. De gevraagde verklaring voor recht dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan het concurrentiebeding wordt, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, toegewezen. De door werknemer verzochte veroordeling van werkgeefster in de volledige proceskosten wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8948

Zaaknummer: 12215730 VZ VERZ 26-2279

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: E.A. Vroege-Scheffers en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:670b lid 2 BW, 7:671c lid 1 BW en 7:671c lid 2 sub b BW