

# ECLI:NL:RBAMS:2020:6164

Instantie	Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak	10-12-2020
Datum publicatie	04-01-2021
Zaaknummer	8813183
Rechtsgebieden	Civil recht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig Beschikking
Inhoudsindicatie	ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer, nadat toegewezen verzoek ontbinding door werkgever is ingetrokken.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2021-0023

## Uitspraak

—

---

### RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 8813183 EA VERZ 20-753

beschikking van: 10 december 2020

func.: 34906

### beschikking van de kantonrechter

I n z a k e

[verzoekster]

wonende te [woonplaats]

verzoekster

nader te noemen: [verzoekster]

gemachtigde: mr. J. Boersma

t e g e n

### **de besloten vennootschap GDCC Amsterdam B.V.**

gevestigd te Amsterdam

verweerster

nader te noemen: GDCC

gemachtigde: mr. E.W. Kingma

### **VERLOOP VAN DE PROCEDURE**

[verzoekster] heeft op 12 oktober 2020 een verzoek ingediend dat strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c van het Burgerlijk Wetboek (BW), met nevenverzoeken. GDCC heeft een verweerschrift ingediend.

Voorafgaand aan de zitting heeft GDCC nog nadere stukken ingediend.

Het verzoek is ter terechtzitting behandeld op 19 november 2020. [verzoekster] is verschenen, vergezeld door de gemachtigde. Namens GDCC is [naam medewerker] , [functie] , verschenen, eveneens vergezeld door de gemachtigde. Partijen hebben hun standpunt aan de hand van een pleitnota toegelicht en vragen van de kantonrechter beantwoord. Na verder debat is beschikking gevraagd en is een datum voor beschikking bepaald.

### **GRONDEN VAN DE BESLISSING**

#### **Feiten**

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.
  - 1.1. GDCC is een onderneming die voor opdrachtgevers met klanten op de particuliere en zakelijke markt (hoofdzakelijk) telefonische interviews afneemt. .
  - 1.2. [verzoekster] is geboren op [geboortedatum] 1959 en dus 61 jaar oud. Zij is op 19 september 1988 bij het callcenter van Ipsos in dienst getreden in de functie van interviewer. Het salaris van [verzoekster] bedraagt nu € 1.276,29 bruto per maand, inclusief vakantiegeld. [verzoekster] heeft een dienstverband van minimaal 28 uur per week. Zij werkt vanuit huis.
  - 1.3. De werkzaamheden van [verzoekster] bestaan er uit dat zij voor de opdracht gevende bedrijven

telefonisch enquêtes van particulieren afneemt aan de hand van vragenlijsten. Die lijsten worden ook wel het script genoemd. Bij Ipsos had [verzoekster] een goede staat van dienst.

- 1.4. GDCC heeft het onderdeel van Ipsos, waar [verzoekster] werkt, in het najaar van 2019 overgenomen. Het management van Ipsos is tot begin januari 2020 aangebleven, daarna heeft GDCC de leiding overgenomen.
- 1.5. [verzoekster] is op 24 maart 2020 geschorst, in eerste instantie zonder behoud van salaris, nadat GDCC verdenkingen had van, kort samengevat, "fraude" bij het afnemen van interviews. Bij brief van 9 april 2020 heeft GDCC [verzoekster] bericht dat zij overwoog om ontslag op staande voet te geven maar zij ervoor koos om een ontbindingsverzoek in te dienen.
- 1.6. In de ontbindingsprocedure die volgde heeft [verzoekster] verweer gevoerd. Na verloop van zeven weken na de loonstop heeft GDCC het loon alsnog doorbetaald.
- 1.7. Bij beschikking van 20 augustus 2020 heeft de kantonrechter te Amsterdam de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de g grond van artikel 7:669 lid 3 BW ontbonden per 1 januari 2021 en GDCC veroordeeld tot betaling aan [verzoekster] van een transitievergoeding van € 13.735,28 bruto en een billijke vergoeding van € 60.000,00 bruto. Daarnaast werd een bedrag van € 535,00 bruto plus wettelijke verhoging aan achterstallig loon en de proceskostenveroordeling toegekend.
- 1.8. De kantonrechter was van oordeel dat de e grond geen ontbinding rechtvaardigde. Daartoe werd overwogen:

#### *19. E-grond*

*Naar het oordeel van de kantonrechter is niet komen vast te staan dat [verzoekster] verwijtbaar heeft gehandeld, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De door GDCC aangedragen argumenten zijn daartoe niet zwaar genoeg en/of niet aan [verzoekster] verwijtbaar. Het verloop van het interview van 16 maart 2020 is onvoldoende en de eerdere interviews van [verzoekster] maken dit niet anders. De kantonrechter heeft de opname van de interviews afgeluisterd en hooguit kan worden geconstateerd dat een inderdaad soms wat gejaagde interviewer moeite heeft met de antwoorden van een respondent, die kennelijk de storingslijn van Enexis had gebeld, en deze in te passen in het script.*

*20. Het had naar het oordeel van de kantonrechter, zeker gelet op het veeljarig dienstverband van [verzoekster] waarbinnen zij altijd goed had gefunctioneerd, én de zeer recente overname door GDCC, op de weg van GDCC gelegen om - toen zij het gesprek beluisterde - rustig met [verzoekster] te spreken over de verwachtingen van Enexis en een oplossing aan te dragen. Om direct te streven naar een einde van de arbeidsovereenkomst gaat alle perken te buiten. Ook de schorsing wordt buitenproportioneel geoordeeld, zeker zonder behoud van loon. Dat GDCC in het (Engelse) introductieboek aandacht besteedt aan 'fraud' maakt dit niet anders; de daar beschreven situaties doen zich hier niet voor. En daarbij heeft GDCC niet uitgelegd waarom meteen naar de zwaarste sanctie, opgenomen in het introductieboek, is gegrepen. Niet duidelijk is waarom een minder zware sanctie niet zou hebben volstaan. Dat GDCC iets 'fraud' vindt, maakt overigens niet dat de kantonrechter datzelfde oordeel heeft of moet hebben.*

- 1.9. Ten aanzien van de g grond kwam de kantonrechter tot het oordeel dat was gebleken dat beide partijen het er - inmiddels - over eens zijn dat sprake is van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.
- 1.10. Ter zake van de toegewezen transitievergoeding werd onder meer overwogen dat de verstoring van de arbeidsrelatie zijn oorsprong vindt in de opstelling van GDCC rond het interview van 16 maart 2020 en dat [verzoekster] daarvan geen verwijt kan worden gemaakt en dat ook overigens geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van [verzoekster] .

1.11. De overwegingen ten aanzien van de billijke vergoeding luiden als volgt :

*23. Billijke vergoeding*

*Geoordeeld wordt dat GDCC is te kort geschoten in haar verplichtingen als werkgever door te snel aan te sturen op ontslag in plaats van [verzoekster] te begeleiden en haar in de gelegenheid te stellen haar functioneren aan te passen, zo dat door GDCC nodig werd geacht. De verhoudingen zijn daardoor na ruim dertig dienstjaren van [verzoekster] verstoord geraakt en dit valt GDCC ernstig te verwijten. Getuige de verklaringen die zijn overgelegd kon [verzoekster] bogen op een onberispelijk dienstverband. Dat zij eerder in negatieve zin op haar functioneren is aangesproken blijkt immers nergens uit. Daarom zal [verzoekster] een billijke vergoeding worden toegekend.*

*24. De kantonrechter neemt bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding de gezichts-punten van de uitspraken van de Hoge Raad in de afgelopen jaren (van ECLI:NL: HR:2017:1197 New Hairstyle tot ECLI:NL:HR:2020:955 Blue Circle) tot uitgangspunt.*

*25. Gelet op de eenzijdige werkervaring van [verzoekster] , die meer dan 32 jaar hetzelfde werk heeft gedaan, haar leeftijd en haar moeilijke positie op de arbeidsmarkt, is gerede kans aanwezig dat [verzoekster] tot haar pensionering geen werk meer vindt. [verzoekster] zal derhalve langere tijd worden geconfronteerd met een inkomensachteruitgang, terwijl het einde van de arbeidsovereenkomst onnodig is geweest. [verzoekster] heeft het gemis aan inkomen tot haar pensioenleeftijd becijferd op ruim € 75.000,- bruto, maar is daarbij van een te hoog maandsalaris uitgegaan. De kantonrechter heeft het bedrag aan gemist inkomen berekend op € 70.324,00 bruto, uitgaande van een maandsalaris van € 1.276,29 bruto en onder aftrek van de door [verzoekster] te ontvangen sociale zekerheidsuitkeringen.*

*26. Nu [verzoekster] een transitievergoeding wordt toegekend, terwijl anderzijds haar inkomensachteruitgang volledig wordt gecompenseerd, maar van de billijke vergoeding ook een preventieve werking voor GDCC dient uit te gaan, zal de transitievergoeding niet helemaal, maar voor driekwart met de billijke vergoeding worden verrekend. Aldus wordt de billijke vergoeding bepaald op een bedrag van (afgerond) € 60.000,00 bruto. GDCC dient dit bedrag aan [verzoekster] te voldoen.*

1.12. Van de geboden gelegenheid het verzoek tot ontbinding in te trekken heeft GDCC op 25 augustus 2020 gebruik gemaakt en daarvan een bericht aan de rechtbank gestuurd, met een kopie aan de gemachtigde van [verzoekster] .

1.13. [verzoekster] is op 27 augustus 2020 telefonisch door GDCC verzocht de werkzaamheden te hervatten en zichzelf in te roosteren. Na enige correspondentie over en weer, waarbij GDCC uiteindelijk nog mediation heeft voorgesteld is [verzoekster] overgegaan tot indiening van het onderhavige verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

## **Verzoek**

2. [verzoekster] verzoekt de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden en haar een billijke vergoeding van € 60.000,00 toe te kennen en te bepalen dat GDCC een transitievergoeding van € 13.735,28 aan haar verschuldigd is, te vermeerderen met de wettelijke rente en de proceskosten.

3. [verzoekster] stelt ter onderbouwing hiertoe dat sprake is van omstandigheden die zodanig zijn dat van haar redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgens [verzoekster] is sprake van een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen partijen, is een vruchtbare samenwerking in de toekomst uitgesloten en is voortzetting van de arbeidsovereenkomst daarom niet langer mogelijk. [verzoekster] stelt, met verwijzing naar de beschikking van 20 augustus 2020, dat zij aanspraak heeft op voornoemde billijke vergoeding en transitievergoeding.

## **Verweer**

4. GDCC legt zich neer bij de verzochte ontbinding maar voert verweer tegen de verzochte billijke

vergoeding en transitievergoeding. Zij voert aan dat zij na de intrekking van het eerdere verzoek een serieuze poging heeft gedaan om de arbeidsverhouding met [verzoekster] te normaliseren en haar een zinvolle kans te bieden.

## **Beoordeling**

5. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden en of aan [verzoekster] een billijke vergoeding en een transitievergoeding moet worden toegekend.

6. De kantonrechter zal het verzoek van [verzoekster] om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW toewijzen. Nu [verzoekster] stelt dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord en zij niet meer bij GDCC wil werken, is sprake van een verandering van omstandigheden die van dien aard is dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Temeer ook, nu GDCC zich niet tegen ontbinding verzet. Voor een ontbinding op verzoek van de werknemer behoeft geen rekening te worden gehouden met de geldende opzegtermijnen. In dit geval ziet de kantonrechter, mede gelet op de voorgeschiedenis, aanleiding de arbeidsovereenkomst te ontbinden met ingang van 1 februari 2021.

7. [verzoekster] heeft verzocht om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van [verzoekster] als werknemer wordt ontbonden, is GDCC gelet op artikel 7:673 lid 1, onderdeel b en 2, BW alleen dan een transitievergoeding aan [verzoekster] verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GDCC wordt ontbonden. Ingevolge artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW kan de kantonrechter aan [verzoekster] een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GDCC. Centraal staat dus de vraag of GDCC ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

8. De kantonrechter beantwoordt deze vraag bevestigend en overweegt daartoe het volgende. De kantonrechter ziet, ondanks dat GDCC in haar verweerschrift hier opnieuw uitgebreid aandacht aan besteed, geen aanleiding over te gaan tot herbeoordeling van de feiten en omstandigheden die aanleiding waren voor de beschikking van 20 augustus 2020. Op grond van deze feiten en omstandigheden kwam de kantonrechter destijds tot het oordeel dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de kant van GDCC.

9. Het verzoek dat aanleiding was voor voormelde beschikking is weliswaar ingetrokken, maar dat betekent niet dat de beschikking iedere betekenis heeft verloren. Er zijn geen aanknopingspunten om het feitencomplex als eerder beoordeeld door de kantonrechter thans nogmaals en anders te beoordelen. GDCC had hoger beroep kunnen instellen maar heeft gesteld dat zij zich heeft neergelegd bij het oordeel van de kantonrechter. Ook in dat opzicht is een nieuwe beoordeling niet aan de orde. Voorts is van belang dat is gesteld noch gebleken dat bij de beschikking van 20 augustus 2020 sprake is geweest van een mislag of andere onvolkomenheid die zodanig is dat herbeoordeling is aangewezen.

10. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat bepalend is of hetgeen zich ná voormelde beschikking van 20 augustus 2020 tussen partijen heeft voorgedaan aanleiding is anders over het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GDCC en/of anders over de hoogte van de transitievergoeding en billijke vergoeding te oordelen.

11. Allereerst is daarbij de aard van de ontbindingsgrond, te weten een (ernstig) verstoorde arbeidsrelatie, van belang. [verzoekster] heeft in de eerdere ontbindingsprocedure in eerste instantie de juistheid van deze grond betwist, maar heeft dit standpunt noodgedwongen gewijzigd omdat zij moest vaststellen dat de verhoudingen tussen partijen ernstig was verstoord. De kantonrechter heeft vervolgens vastgesteld dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Als die situatie zich voordoet, kan niet snel worden aangenomen dat het kort nadien wel meevalt met de verstoring van de arbeidsrelatie dan wel dat deze eenvoudig kan worden hersteld. De omstandigheden waren immers zodanig dat van de werkgever en werknemer niet kon worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter is er

daarom per definitie weinig speelruimte om op grond van omstandigheden daarna, zoals GDCC in dit geval aanvoert, te oordelen dat inmiddels geen sprake meer is van een verstoorde arbeidsrelatie.

12. Kernoverweging ten aanzien van de billijke vergoeding in de beschikking van

20 augustus 2020 is dat GDCC tekort is geschoten in haar verplichtingen als werkgever door te snel aan te sturen op ontslag in plaats van [verzoekster] te begeleiden en haar gelegenheid te bieden haar functioneren aan te passen; dit mede in het licht van een bijna dertig jaar durend dienstverband waarin [verzoekster] onberispelijk heeft gefunctioneerd. Waar mocht worden verwacht dat GDCC hieruit lering heeft getrokken, blijkt dat niet het geval te zijn. Immers, in eerste instantie volstaat GDCC met het zenden van een bericht inzake intrekking van het eerdere ontbindingsverzoek aan de gemachtigde van [verzoekster] door middel van toezending van een kopie van de brief aan de rechtbank, zonder enige uitleg. Daarnaast doet zij aan [verzoekster] zelf het telefonische verzoek om zich binnen enkele dagen te laten inroosteren. [verzoekster] heeft sinds haar schorsing in maart 2020 niet meer gewerkt en werd naar haar zeggen door dit verzoek, zonder enig blijk van begrip of excuus van werkgeverszijde, volkomen overvallen. De kantonrechter acht dat, gezien de voorgeschiedenis, een begrijpelijke reactie.

13. Van GDCC als zorgvuldig handelend werkgever had een andere aanpak mogen worden verwacht, te weten dat men eerst op een behoorlijk vorm gegeven wijze met [verzoekster] in gesprek was gegaan. In dat gesprek had onder meer aan de orde kunnen komen dat en waarom GDCC tot voor kort (zie processtukken eerste ontbindingsprocedure) verdere samenwerking met [verzoekster] in het geheel niet meer zag zitten, waarom dat nu (kennelijk) anders is en hoe men daar uitvoering aan denkt te geven. Tevens had dan van gedachten kunnen worden gewisseld over de randvoorwaarden die minimaal nodig zijn om weer tot een genormaliseerde manier van samenwerken te komen.

14. Dat [verzoekster] door de aanpak van GDCC was verbijsterd en vervolgens, na navraag door haar gemachtigde, de boot enigszins afhield, acht de kantonrechter geen omstandigheid die in haar nadeel moet worden uitgelegd, zoals GDCC aanvoert. Evenmin is haar zwaar aan te rekenen dat zij kort nadien er de voorkeur aan gaf zelf te streven naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

15. Het feit dat GDCC eerst daarna nog een voorstel doet voor een onderling gesprek of mediation "om tot herstel van de arbeidsverhouding" te komen maakt het voorgaande niet anders en is te kwalificeren als "too little too late". Uiteraard kan mediation onder omstandigheden een buitengewoon geschikt middel zijn om vastgelopen verhoudingen tussen werknemer en werkgever vlot te trekken, maar het moment waarop dit wordt voorgesteld en de condities waaronder zijn niet onbelangrijk. Onder de geschetste omstandigheden kon van [verzoekster] gezien haar volledig gebrek aan vertrouwen in de opstelling van GDCC naar het oordeel van de kantonrechter in redelijkheid niet meer verwacht worden hier aan nog medewerking te verlenen.

16. Gelet op het voorgaande ziet de kantonrechter geen aanleiding om in hetgeen tussen partijen is voorgevallen na de beschikking van 20 augustus 2020 anders te oordelen over het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GDCC dan de kantonrechter in de beschikking van 20 augustus 2020 heeft gedaan. Hetzelfde geldt voor wat betreft de hoogte van de eerder toegekende bedragen aan transitievergoeding en billijke vergoeding. De door [verzoekster] gedane verzoeken zullen daarom worden toegewezen.

17. Nu aan [verzoekster] de billijke vergoeding wordt toegekend zoals verzocht, wordt zij niet conform artikel 7:686a lid 6 BW in de gelegenheid gesteld haar verzoek in te trekken.

17. De proceskosten komen voor rekening van GDCC als de in het ongelijk gestelde partij.

## **BESLISSING**

De kantonrechter:

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 februari 2021;

veroordeelt GDCC tot betaling van een billijke vergoeding aan [verzoekster] van € 60.000,00 bruto en betaling van de transitievergoeding van € 13.735,28 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag van opeisbaarheid (bij de transitievergoeding is dat een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst) tot aan de voldoening;

veroordeelt GDCC in de kosten van het geding, aan de zijde van [verzoekster] tot op heden begroot op € 720,00 aan salaris gemachtigde, indien van toepassing inclusief btw, en € 499,00 aan griffierecht;

veroordeelt GDCC in de na deze beschikking ontstane kosten, begroot op € 60,00 aan salaris gemachtigde, te verhogen met een bedrag van € 68,00 en de exploitkosten van betekening van de beschikking, een en ander voor zover van toepassing inclusief btw, onder de voorwaarde dat GDCC niet binnen veertien dagen na aanschrijving volledig aan deze beschikking heeft voldaan en betekening van de beschikking pas na veertien dagen na aanschrijving heeft plaatsgevonden;

verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;

wijst het anders of meer verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. E.J. van der Molen, kantonrechter en op 10 december 2020 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier De kantonrechter