

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting VUmc

Ontbinding op de e-grond. Beveiligingsmedewerker liet ten tijde van wateroverlast een weglopende fotograaf struikelen. Omdat werknemer aanspraak heeft op een met vakbonden overeengekomen Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling, bestaat geen recht op een transitievergoeding. Ontbinding per eerdere datum dan door de kantonrechter is toegepast, is gelet op artikel 7:683 BW niet mogelijk.

Werknemer is sinds 15 juli 1991 in dienst van Stichting VUmc (hierna: VUmc), als medewerker receptie en beveiliging. Op 9 september 2015 's morgens was werknemer belast met beveiligingswerkzaamheden op het terrein en de openbare weg rondom het ziekenhuis van VUmc, dit in verband met wateroverlast die de dag tevoren was ontstaan als gevolg van een breuk in de waterleiding. Ter plekke was een persoon bezig foto's van hem te maken. Werknemer heeft deze fotograaf gesommeerd daarmee op te houden. De fotograaf deed dat niet. Werknemer heeft de fotograaf vervolgens laten struikelen door zijn been uit te steken op het moment dat laatstgenoemde langs hem heen liep. De fotograaf heeft een klacht ingediend bij VUmc. VUmc verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. De kantonrechter heeft bovendien aan werknemer geen transitievergoeding toegekend, omdat werknemer recht heeft op een vergoeding ingevolge een voor 1 juli met vakorganisaties gemaakte collectieve afspraak. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Er is aanleiding de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en VUmc te ontbinden, omdat er aan de zijde van werknemer sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hiertoe dient het volgende. De desbetreffende gedraging van werknemer, ook wanneer rekening wordt gehouden met de soms moeilijke omstandigheden waaronder hij zijn werk diende te verrichten en de hectiek die de gebeurtenissen op 8 en 9 september 2015 met zich brachten, zijn grensoverschrijdend en ontoelaatbaar. Ook wanneer werknemer, zoals hij stelt, vanwege een lange werkdag op 8 september, op 9 september nog vermoeid was, had hij nimmer mogen handelen zoals hij heeft gedaan. Hierbij acht het hof in het bijzonder van belang de aard van de functie van werknemer, medewerker receptie en beveiliging, de uit deze functie voortvloeiende verantwoordelijkheden en het vertrouwen dat VUmc in hem moet kunnen stellen om de rust te bewaren en de-escalerend op te treden. Het optreden van de

fotograaf kan door wrknemer als hinderlijk zijn ervaren maar deze veroorzaakte op geen enkele wijze gevaar en was evenmin fysiek intimiderend. Integendeel: de fotograaf rende juist weg. Daarbij is verder mede van belang dat werknemer als gewaarschuwd medewerker kon worden beschouwd. Er hebben zich in het verleden meer incidenten rondom werknemer voorgedaan, waarna zijn gedrag met hem is besproken. De door werknemer aangevoerde ingrijpende gevolgen van het ontslag, zijn persoonlijke omstandigheden, de duur – ruim vierentwintig jaar – van het dienstverband en eerdere positieve beoordelingen van de werkzaamheden van werknemer wettigen geen ander oordeel. De vraag die vervolgens rijst is of werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Gelet op artikel 1 aanhef en onderdeel b, tezamen met artikel 2 lid 1 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding heeft een werknemer die recht heeft op een vergoeding of voorziening op basis van een met vakorganisaties vóór 1 juli 2015 gemaakte afspraak geen recht op een transitievergoeding. De BWUMC is geregeld in bijlage P van de CAO UMC, welke op VUmc van toepassing is. In bijlage P staat vermeld dat deze regeling laatstelijk is gewijzigd op 14 november 2014. In het akkoord CAO-UMC 2015-2017 van 9 juli 2015 staat vermeld dat bijlage P gehandhaafd wordt voor alle umc's. Deze bijlage wordt aangevuld met enkele punten, die erop neerkomen dat de vóór 1 juli 2015 bestaande situatie voor werknemers gehandhaafd bleef. Daarmee is niet gebleken dat er zich in de BWUMC op of na 1 juli 2015 enige materiële wijziging heeft voorgedaan. Het andersluidende betoog van werknemer faalt dus. De BWUMC geeft werknemer aanspraak op een aanvulling op een WW-uitkering. De omstandigheid dat werknemer momenteel geen WW-uitkering ontvangt doet daar niet aan af, alleen al vanwege de omstandigheid dat het recht op aanvulling alsnog geldend kan worden gemaakt indien de WW-aanspraak van werknemer op een later moment wel tot een uitkering leidt. Werknemer heeft daarom recht op een vergoeding of voorziening zoals bepaald in het Besluit overgangsrecht transitievergoeding en onder de voorwaarden zoals in de BWUMC vermeld. Daarmee heeft hij geen recht op een transitievergoeding. Het VUmc heeft tot slot betoogd dat de ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer had moeten leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere datum. Indien het verzoek van VUmc zou worden gevolgd en, anders dan de kantonrechter heeft gedaan, de arbeidsovereenkomst niet per 1 maart 2016 zou worden ontbonden, maar per een vóór 1 maart 2016 gelegen datum, dan zou dat neerkomen op een door het hof uitgesproken ontbinding met terugwerkende kracht. Dat is, op grond van genoemde wetsbepaling en de toelichting daarop, niet mogelijk. Gelet hierop heeft VUmc geen belang bij een oordeel over het al dan niet ernstig verwijtbaar karakter van het handelen van werknemer. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-08-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:3584

Zaaknummer: 200.187.715/01

Advocaten: E.E. P Gosling-Verheijen en S.K. Schreurs

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:683 BW