

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie nadat ontslag op staande voet is vernietigd. Ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster, waardoor duur ontbindingsprocedure niet in mindering mag worden gebracht op opzegtermijn. Billijke vergoeding € 60.000 bruto.***

Werknemer is sinds 1980 in dienst. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van eerste automonteur. Na een incident met een collega is hij op staande voet ontslagen. De kantonrechter vernietigt, bij beschikking van 12 mei 2016, het op 18 december 2015 door werkgeefster aan werknemer gegeven ontslag op staande voet. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst, voor zover die nog zou bestaan, te ontbinden tegen de eerst mogelijke datum op grond van artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW. Primair vanwege een dringende reden (art. 7:699 lid 3 onderdeel e BW) en subsidiair wegens veranderingen in de omstandigheden (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW), waarbij géén (transitie)vergoeding aan werknemer wordt toegekend. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er bestaan behoudens de eisen van onverwijldheid en verwijtbaarheid van de werknemer, geen verschillen tussen een dringende reden (in de zin van art. 7:677 lid 1 BW) en de ontbindingsgrond ‘verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’ (de e-grond). Werkgeefster heeft haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond gebaseerd op hetzelfde feitencomplex dat ten grondslag lag aan het ontslag op staande voet (dringende reden in de zin van art. 7:677 lid 1 BW). Voor toewijzing van het ontbindingsverzoek (e-grond) moet – naast dezelfde vereisten als bij de opzegging om een dringende reden – ook sprake zijn van verwijtbaarheid van werknemer. Nu de opzegging om een dringende reden reeds is vernietigd en daarom niet wordt toegekomen aan de beoordeling van de verwijtbaarheid van werknemer, ziet de kantonrechter geen reden om ten aanzien van dit ontbindingsverzoek anders te oordelen. Op basis van de standpunten van partijen ter zitting is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk geworden dat het incident op 16 december 2015 mede is veroorzaakt door een emotionele reactie van werknemer. Werknemer moest extra werkzaamheden verrichten waarvoor hij niet betaald kreeg. Toen hij op 16 december 2015 door een collega werd aangesproken dat hij, kort gezegd, oncollegiaal gedrag vertoonde, heeft hij zijn ongenoegen hierover jegens zijn collega geuit door hem een duw te geven, dan wel op afstand

heeft gehouden en daarbij krachttermen heeft toegeworpen. Hoewel deze gedragingen van werknemer als een misstap (onjuist, onprofessioneel gedrag) moet(en) worden aangemerkt, slaagt het beroep op de e-grond niet.

Partijen zijn het erover eens dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden (op grond van art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Het verzoek van werkgeefster om op grond van artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW de arbeidsovereenkomst te ontbinden tegen de eerst mogelijke datum wordt afgewezen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer. Werkgeefster heeft daarnaast verzocht om op grond van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek om ontbinding en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing in mindering te brengen. Voor verkorting van de opzegtermijn met de duur van voornoemde periode is slechts plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeefster. Naar het oordeel van de kantonrechter is hiervan sprake. Werknemer is ten onrechte op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft vervolgens na de vernietiging van dit ontslag op staande voet niet getracht op enigerlei wijze de arbeidsrelatie te herstellen, terwijl dit van haar, als goed werkgeefster, mocht worden verwacht. Het verzoek van werknemer tot toekenning van de transitievergoeding wordt toegewezen (€ 63.386,55 bruto). Voorts wordt een billijke vergoeding toegekend, nu werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding worden alle omstandigheden meegewogen (zie ook Hof 's-Hertogenbosch 4 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:320). Onder meer weegt mee de leeftijd van werknemer (56 jaar), duur van het dienstverband (ruim 36 jaar) en het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Voorts heeft werknemer rugklachten, waarvoor hij driemaal is geopereerd en is beperkt in zijn werkzaamheden. Deze beperkingen heeft werkgeefster erkend en rekening houdende daarmee de functie van werknemer aangepast. Hoogstwaarschijnlijk zal het voor werknemer, vanwege zijn leeftijd én beperkingen, dan ook lastiger zijn om inkomsten uit arbeid te verwerven ter hoogte van zijn huidige salaris. Tot slot wordt meegewogen dat het niet mogelijk moet zijn een verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken zonder een financiële compensatie van enige omvang verschuldigd te zijn. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 60.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 27-07-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2016:5508

**Zaaknummer:** 5032459 \ HA VERZ 16-132 \ 475 \ 28195

**Rechters:** B.J. Engberts

**Advocaten:** I.J.M. van den Hurk en C. Karharman

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW