

RECHTSPRAAK

Helder Vastgoed Schilderwerken B.V./werknemer

Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Op grond van artikel 7:673 lid 8 BW ziet de kantonrechter aanleiding tot gedeeltelijke toekenning (50%) van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 14 maart 1994 bij Helder Vastgoed in dienst getreden als Allround Schilder. Op 15 juni 2016 is werknemer aangesproken op zijn gedrag en heeft hij een officiële waarschuwing gekregen met de aankondiging van verdere sancties bij een tweede waarschuwing. Werknemer heeft zich op 9 december 2016 ziek gemeld. Op 3 maart 2017 is een incident voorgevallen op de werkvloer. Die dag verrichtte werknemer aangepaste werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie. Nadat zijn direct leidinggevende werknemer gebod om onmiddellijk aan het werk te gaan, deelde werknemer hem op luide toon mee: 'Als je nou niet opflikkert, gooi ik deze emmer water over je heen.' Nadat Y hem nogmaals gebod aan het werk te gaan, gooide werknemer daadwerkelijk de emmer water over Y heen. Op 6 maart 2017 hebben partijen over het incident gesproken. Helder Vastgoed heeft in dit gesprek werknemer per direct op non-actief gesteld. Thans verzoekt Helder Vastgoed de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de e- en de g-grond.

Oordeel

Strijd met het opzegverbod wegens ziekte?

De kantonrechter is van oordeel dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW.

Ontbinding?

Naast voornoemde omstandigheden op 3 maart 2017 dient naar het oordeel van de kantonrechter rekening te worden gehouden met andere omstandigheden. Zo heeft Helder Vastgoed aangevoerd en heeft werknemer niet weersproken, dat werknemer al eerder is aangesproken op zijn gedrag en dat hij hiervoor op 15 juni 2016 zelfs een schriftelijke waarschuwing heeft gekregen. Gelet op de eerdere waarschuwing(en), met name vanwege zijn opvliegend gedrag, valt het werknemer te verwijten dat hij op 3 maart 2017 heeft gehandeld zoals hiervoor aangegeven. Het feit dat hij ziek was en nog bezig was te re-integreren,

ontneemt niet het verwijtbare karakter aan dit gedrag en pleit hem daarvan niet vrij. Het verzoek van zijn leidinggevende om weer aan het werk te gaan, kan niet als onredelijk worden aangemerkt. Bovendien is aannemelijk dat het handelen van werknemer bedreigend is overgekomen voor Y en ook is aannemelijk dat werknemer daarmee het gezag van Y als leidinggevende heeft aangetast, temeer daar diverse collega's getuige waren van het incident. Naar het oordeel van de kantonrechter is er derhalve sprake van verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van werknemer. Derhalve behoeft geen opzegtermijn in acht te worden genomen en zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden met ingang van 1 juni 2017.

Transitievergoeding?

Werknemer heeft verzocht om een transitievergoeding ter grootte van € 47.259 bruto. Nu hiervoor is geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, heeft werknemer in beginsel geen recht op een transitievergoeding. De kantonrechter ziet echter reden om toepassing te geven aan artikel 7:673 lid 8 BW. Volgens artikel 7:673 lid 8 BW kan, in afwijking van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW, de kantonrechter de transitievergoeding toch geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. In dit geval is het incident van 3 maart 2017, de directe aanleiding voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een grove fout geweest van werknemer die ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Tegelijkertijd is die fout een eenmalige geweest, in die zin dat de eerdere waarschuwingen aan het adres van werknemer niet op (geheel) dezelfde gedragingen betrekking hebben gehad. Daarbij komt dat sprake is van een langdurig dienstverband van 23 jaar, dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst (al dan niet op termijn) gevolgen zal hebben voor de inkomenssituatie van werknemer en dat hij mede gelet op zijn leeftijd wellicht niet gemakkelijk een andere, vergelijkbare baan zal vinden tegen hetzelfde salaris. Het geheel vervallen van het recht op transitievergoeding is onder die omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De kantonrechter is van oordeel dat een gedeeltelijke toekenning, te weten 50% van de transitievergoeding, recht doet aan de omstandigheden van dit geval.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:3665

Zaaknummer: 5848459 \ AO VERZ 17-30 (H.K.)

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: M.E. Frank en B. Burger

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel b BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW en 7:673 lid 8 BW