

RECHTSPRAAK

## Transpo Nuth B.V./werknemer

***Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen, omdat welbewust is aangestuurd op einde arbeidsovereenkomst zonder aanbieden herkansing. Billijke vergoeding valt uiteen in drie componenten: (1) mate van verwijtbaarheid ernstig handelen/nalaten werkgever, (2) gevolgen einde arbeidsovereenkomst werknemer en (3) smartengeld.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 20 juni 2007 in dienst bij Transpo in de functie van chauffeur. Op 22 juni 2017 is werknemer op non-actief gesteld met behoud van loon. Transpo verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst (primair) op basis van de e-grond, dan wel (subsidiar) op basis van de g-grond. Transpo legt meerdere gebeurtenissen aan haar verzoek ten grondslag. Waaronder dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan werkweigering op 30 mei 2017 en op 21 juni 2017 en dat werknemer in zeven maanden tijd driemaal 'schade heeft gereden' (met voertuigen van Transpo). Werknemer verzoekt bij wijze van tegenverzoek eveneens ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toewijzing van een billijke vergoeding van € 77.000.

### *Oordeel*

#### *Ontbinding*

Gesteld noch gebleken is dat Transpo werknemer op enig moment formeel gewaarschuwd heeft voor gedrag dat hem (sinds 22 juni 2017) verweten wordt onder vermelding van de consequenties van een eventuele herhaling daarvan. In plaats daarvan heeft zij hem op 22 juni 2017 onverhoeds, zonder reëel hoor en wederhoor toe te passen en zelfs kort na een in een andere richting wijzende werkopdracht, op non-actief gesteld om nog diezelfde dag het thans afgedane verzoek tot ontbinding in te dienen. Bovendien zijn pas (veel) later allerlei verwijten aan zo'n verzoek ten grondslag gelegd. En dan voor gedrag waarvoor Transpo werknemer niet heeft gewaarschuwd. Transpo heeft al met al, zo moet geconcludeerd worden, welbewust aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst zonder de mogelijkheid van een herkansing en/of verbetertraject ook maar te hebben voorgesteld en zonder zelfs met de werknemer in discussie te gaan over de wenselijkheid van verandering(en). Dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, mag dan in het licht van de erkenning van de kant van werknemer vaststaan, maar rechtvaardigt niet dat om die reden het verzoek tot ontbinding van de kant van Transpo toegewezen wordt. De voorgaande argumentatie die leidt tot afwijzing

van het verzoek van Transpo voor zover gegrond op de e-grond, heeft immers tot gevolg dat die verstoring van de onderlinge verhouding geheel op het conto van Transpo moet komen. Het ware aan Transpo geweest om de verhouding te zuiveren van de ten onrechte ontstane vertroebeling. Zonder daartoe zelfs maar een poging gedaan te hebben, verdient Transpo het niet dat op haar initiatief de bestaande arbeidsovereenkomst ontbonden wordt. Dat ligt echter anders voor het verzoek van de werknemer. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbinden.

### *Billijke vergoeding*

Naast de transitievergoeding wordt tevens een billijke vergoeding toegekend. De eerste component die van belang is bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding is de mate van verwijtbaarheid van het handelen en/of nalaten van de werkgever, dus geabstraheerd van de eventuele gevolgen voor de werknemer. Alles afwegend acht de kantonrechter in dit geval een bedrag van € 5000 bruto voor deze component van de vergoeding billijk. De Hoge Raad noemt de mogelijkheid om de gevolgen van 'het ontslag' mee te nemen in de hoogte van de billijke vergoeding in die gevallen waarin de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigbaar is, maar waarin de werknemer kiest voor een billijke vergoeding. In dit geval is echter van een andere billijke vergoeding sprake, namelijk die waarbij de werkgever het voortduren van de arbeidsovereenkomst onmogelijk heeft gemaakt door ernstig verwijtbaar te handelen als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst vervolgens op verlangen van de werknemer ter oplossing van een onhoudbare situatie ontbonden wordt. Bestaat in deze situatie ook de mogelijkheid om de gevolgen van het eindigen bij de hoogte van de billijke vergoeding te betrekken? De kantonrechter begrijpt het zo dat de ernst van de gevolgen voor de werknemer wel degelijk van belang is bij het bepalen van de mate van verwijtbaarheid van het gedrag van de werkgever, en daarmee voor de hoogte van de billijke vergoeding. Gelet op de beschreven omstandigheden komt de kantonrechter tot het oordeel dat de schade die werknemer lijdt, is geschat op € 13.000 bruto. Deze schade wordt echter deels gecompenseerd door de toe te kennen transitievergoeding van € 8712. Het is redelijk dat een deel van de transitievergoeding dat betrekking heeft op de inkomensschade, in mindering wordt gebracht op de hiervoor becijferde gevolgschade. Dat geldt echter niet voor dat deel dat voor verwervingskosten is bedoeld omdat anders inbreuk wordt gemaakt op de doelstelling van de transitievergoeding. Werknemer zal naar verwachting € 4500 van de transitievergoeding moeten aanwenden om binnen de geschatte periode voldoende kans te maken op de arbeidsmarkt. Het restant ad € 4212 komt in mindering op de hiervoor becijferde schade als gevolg van het eindigen van de arbeidsrelatie, zodat een schade resteert van (afgerond) € 8800 bruto. Op grond van de componenten die hiervoor zijn besproken, wordt de billijke vergoeding op brutobasis bepaald op € 13.800 bruto (€ 5000 en € 8800). Daarnaast is er in dit bijzondere geval ruimte voor een component smartengeld dat ziet op de voor rekening van Transpo en haar directie komende verspreiding van zodanige lokale informatie aan derden in de woonplaats en omgeving, dat werknemer en zijn gezin daaronder gebukt gaan en aantoonbaar immateriële schade ondervinden. Deze schadecomponent als onderdeel van de billijke vergoeding wordt bepaald op een bedrag van € 3000 netto.

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 25-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2017:8348

**Zaaknummer:** 6093782 AZ VERZ 17-81

**Rechters:** H.W.M.A. Staal

**Advocaten:** W.C.G.J. Sterk en R.P.L. Scheenen

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:673 lid 2 BW, 7:681 lid 1 BW en 7:686a lid 6 BW