

RECHTSPRAAK

## werknemer/SBD B.V.

***Ontbindende voorwaarde in geval van beëindiging van de terbeschikkingstelling door een willekeurige opdrachtgever is niet rechtsgeldig. Ontslag op staande voet wegens mishandeling niet onverwijld gegeven. Ontbinding op grond van verstoorde arbeidsrelatie.***

### *Feiten*

Werknemer is op 5 november 2015 in dienst getreden bij SBD in de functie van kabeltrekker. In de arbeidsovereenkomst is het volgende beding opgenomen: 'De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als de duur van de terbeschikkingstelling afloopt op het moment dat de opdrachtgever niet langer van de arbeid van de werknemer gebruik wenst te maken. Dit kan op iedere moment gebeuren.' Werknemer was op 31 augustus 2017 ingeleend bij Cable Installation Company B.V. (hierna: CIC). Die dag heeft tussen werknemer en een collega op Schiphol een incident plaatsgevonden. Werknemer heeft daarvoor op 6 november 2017 een strafbeschikking gekregen, waarbij door de officier van Justitie is vastgesteld dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan mishandeling. Op 20 september 2017 heeft CIC aan SBD laten weten werknemer niet meer op projecten te willen. Per brief van 25 september 2017 heeft SBD werknemer laten weten dat de opdrachtgever de opdracht heeft gestopt en dat SBD geen gebruik meer wenst te maken van de diensten van werknemer. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet. SBD heeft een (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek ingediend.

### *Oordeel*

#### *Geen einde van rechtswege door beroep op ontbindende voorwaarde*

In het onderhavige geval komt de ontbindende voorwaarde erop neer dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst afhankelijk wordt gesteld van de gedragingen van een derde, namelijk de beëindiging van de terbeschikkingstelling door een willekeurige opdrachtgever, die op ieder moment kan plaatsvinden. Die voorwaarde is een toekomstige onzekere gebeurtenis. De kantonrechter acht deze voorwaarde, die bovendien voor meerdere uitleg vatbaar is in het geval een werknemer te werk is gesteld bij meerdere opdrachtgevers, onaanvaardbaar. SBD kan immers op diverse manieren zelf invloed uitoefenen op de vervulling van de voorwaarde door middel van een terbeschikkingstelling van werknemer bij een bepaalde opdrachtgever, wat aan de geldigheid van de ontbindende voorwaarde in de weg

staat.

#### *Niet voldaan aan onverwijldheidseis*

Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat hij uit de strekking van de brief van 25 september 2017 heeft mogen concluderen dat sprake was van een opzegging op grond van een dringende reden. Uit de gedingstukken en het ter zitting verhandelde blijkt dat de grond voor het ontslag al geruime tijd vóór 25 september 2017 bij SBD bekend was. Uit de inhoud van de brief van 20 september 2017 blijkt immers dat de opdrachtgever CIC SBD op 31 augustus 2017, dat wil zeggen op de dag dat het incident plaatsvond, telefonisch op de hoogte heeft gesteld 'van het voorval op het project Schiphol'. Door werknemer is daarnaast ter zitting als onweersproken gesteld dat hij bij zijn aanhouding op 31 augustus 2017 zelf zijn werkgever telefonisch op de hoogte heeft gebracht, nota bene zittend in een Marechausseebusje. Door SBD is op geen enkele wijze toegelicht waarom zij met die wetenschap vervolgens tot 25 september 2017 heeft gewacht met de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen.

#### *Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie*

Partijen hebben ieder een andere lezing van het gedrag van werknemer gegeven. De arbeidsovereenkomst wordt wegens een verstoorde arbeidsrelatie ontbonden. Van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer is geen sprake. Partijen verschillen van mening over de hoogte van het loon. Werknemer stelt dat hij recht heeft op doorbetaling van het loon gelijk aan de inlenersbeloning volgens de CAO Bouw & Infra. Op dit punt dient nader feitelijk onderzoek plaats te vinden. De zaak wordt op dit punt aangehouden. De beslissing over de transitievergoeding wordt ook aangehouden. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer is geen aanleiding, omdat SBD niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 25-05-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2018:5340

**Zaaknummer:** 6493531 VZ VERZ 17-28508

**Rechters:** R.J. van Boven

**Advocaten:** G.C. Haulussy en P.H. de Bruin

**Wetsartikelen:** 7:667 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 lid 1 sub a BW BW en 7:673 BW