

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond (verwijtbaar handelen) met toekenning transitievergoeding. Afwijzing tegenverzoeken.*Feiten*

Sitra Nederland B.V. (hierna: Sitra) verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van transitievergoeding, met een verklaring voor recht dat zij die vergoeding niet verschuldigd is. Ook verzoekt Sitra om werknemer te veroordelen tot betaling aan haar van € 4.769,86 bruto aan te veel/onverschuldigd betaald loon en € 4.184,47 netto aan schadevergoeding in verband met herstel en reiniging van de vrachtwagen waarop werknemer gereden heeft. Werknemer is het niet eens met deze verzoeken en heeft hiertegen verweer gevoerd. Werknemer verzoekt Sitra te veroordelen tot betaling aan hem van € 320,35, welk bedrag verrekend is met zijn loon voor toegebrachte schade aan een slagboom van een klant, € 15.000 aan te weinig uitbetaald loon, € 350.000 (bedrag in pleitnota) althans € 309.000 (bedrag in verzoekschrift) aan schadevergoeding op grond van misbruik van (proces)recht/ bedrog/onrechtmatige daad, en € 5.000 aan salaris voor zijn gemachtigde. De door werknemer bij de zitting overgelegde bijlagen zijn (voor zover deze stukken niet al eerder in het geding waren gebracht) niet geaccepteerd als processtuk, omdat het een groot aantal stukken betreft en Sitra en de kantonrechter zich daarop niet goed hebben kunnen voorbereiden.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen en/of nalaten. Er is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan aan de voorwaarden voor deze ontbindingsgrond en er geldt geen opzegverbod. Werknemer miskent dat het ontslagrecht in Nederland het niet mogelijk maakt om een werknemer 'met een brief' te ontslaan, tenzij sprake is van een ontslag op staande voet wegens een dringende reden. Dit betekent dat het voeren van een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter wegens de door Sitra aangevoerde ontslagredenen verplicht is. Het Belgische ontslagrecht speelt hier geen rol, er is sprake van een arbeidsovereenkomst tussen een Nederlandse vennootschap en een in Nederland woonachtige werknemer, dus Nederlands recht is van toepassing. Het oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, is gebaseerd op diverse gebeurtenissen, die tezamen genomen tot deze conclusie leiden. De rode draad hierin is dat werknemer op verschillende manieren herhaaldelijk grenzen heeft overschreden. Op basis van de onderbouwde stellingen van Sitra, mede gebaseerd op vele stukken afkomstig van werknemer zelf, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer in de bejegening van anderen, onder wie medewerkers en

leidinggevend van Sitra en van klanten, (te) dwingend is geweest en dat zijn uitlatingen als intimiderend kunnen zijn ervaren. Sitra wordt niet gevolgd in haar standpunt dat de handelwijze van werknemer kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 30 juni 2024. Omdat werknemer niet ernstig verwijtbaar gehandeld heeft, heeft hij recht op een transitievergoeding. De kantonrechter acht geen grond aanwezig om werknemer te veroordelen tot terugbetaling aan Sitra van € 4.769,86 bruto aan loon. Ook wordt het verzoek van Sitra afgewezen om werknemer te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4864

Zaaknummer: 10941459 VZ VERZ 24-1506

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.L.F. van der Kamp

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:661 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 288 Rv; 87 Lid 6 Rv