

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen werkgever en hoofdstrandwacht wordt ontbonden op de i-grond onder toekenning van de transitievergoeding en maximale aanvullende vergoeding.*Feiten*

Werkgeefster beheert en bewaakt onder meer de stranden van Vlissingen en de gemeente Veere. Op ieder strand is een team van strandwachten actief onder leiding van een hoofdstrandwacht en een assistent-hoofdstrandwacht. Werknemer is als hoofdstrandwacht in dienst bij werkgeefster. Op 5 december 2023 is werknemer door werkgeefster aangesproken op een geconstateerd kasverschil. Werkgeefster verweet werknemer daarbij dat hij het kassaldo te weinig heeft gecontroleerd zodat achteraf niet is te achterhalen of geld is ontvreemd en wie dat gedaan zou kunnen hebben. Op 6 februari 2024 heeft werknemer een formele waarschuwing gekregen met betrekking tot het kasverschil. Ook heeft werkgeefster werknemer aangesproken op zijn functioneren. Hierna hebben partijen diverse mails met elkaar gewisseld over deze waarschuwing en het door werknemer opgestelde verbeterplan. Op 23 juli 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden. In dit gesprek zou werknemer volgens werkgeefster duidelijk hebben aangegeven dat het in zijn ogen niet zinvol is om het verbeterplan voort te zetten. Daarom is besloten het verbetertraject te stoppen. Op 24 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens aan spanning gerelateerde klachten op grond van een arbeidsconflict. Werkgeefster verzoekt in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens verwijtbaar handelen (e-grond), disfunctioneren (d-grond), een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). In een tegenverzoek stelt werknemer dat hij nog recht heeft op uitbetaling van een jubileumuitkering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Jubileumuitkering

Werknemer voert aan dat hij al sinds mei 1993 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst is en op grond van de cao recht heeft op een jubileumuitkering wegens vijftienvijftigjarig dienstverband. Werkgeefster voert aan dat werknemer vóór 22 mei 2001 tijdelijk, seizoensgebonden, werk verrichtte. De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op het feit dat er vóór 22 mei 2001 geen sprake was van een doorlopend dienstverband, door

werknemer onvoldoende is aangetoond dat hij recht heeft op een jubileumuitkering.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Allereerst stelt de kantonrechter vast dat het verzoek geen verband houdt met een opzegverbod en gaat over tot behandeling van de aangedragen ontslaggronden. Van een voldragen e-grond (verwijtbaar handelen) of een voldragen d-grond (disfunctioneren) is geen sprake. De kwestie omtrent het kasverschil, waarop werkgeefster het verwijtbaar handelen baseert, is afgedaan met de formele waarschuwing. Verder heeft werkgeefster besloten het verbetertraject van werknemer te stoppen, waardoor werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Om dit laatste is volgens de kantonrechter ook geen sprake van een voldragen g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Werknemer heeft namelijk voldoende aangetoond dat de belangrijkste oorzaak van het meningsverschil tussen hem en zijn leidinggevende is gelegen in een verschil van inzicht omtrent zijn functioneren. Hoewel de primair en subsidiair aangevoerde ontslaggronden op zichzelf gezien geen voldragen grond opleveren, doet een cumulatie van die gronden dit wel. Het functioneren van werknemer in de periode 2021 tot en met 2024 heeft aanleiding gegeven tot kritiek van zijn leidinggevend. Duidelijk is dat werknemer zich in een groot deel van de kritiek niet kon vinden en dit hem veel stress opleverde. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer laten weten dat hij zich realiseert dat een voortzetting van zijn dienstverband onwenselijk is en dat hij zijn verweer tegen de gestelde i-grond niet langer handhaaft. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden op grond van de combinatiegrond. Werknemer heeft daarbij recht op een transitievergoeding en de maximale aanvullende vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 BW. Voor de toekenning van de maximale vergoeding weegt de kantonrechter de lange duur van het dienstverband, het feit dat werknemer tot 2021 altijd goede beoordelingen heeft gehad, zijn leeftijd en het ontbreken van een afgerond verbetertraject mee. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgeefster is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3640

Zaaknummer: 11519086 \ AZ VERZ 25-7

Rechters: mr. Kool

Advocaten: J.P. Quist en E.A.P. Ficq

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d, e, g en i BW, 7:671b lid 8 BW en 7:686a lid 6 BW