

RECHTSPRAAK

werknemer/Abvakabo FNV

Abvakabo FNV handelt niet in strijd met de norm van een redelijk handelend en redelijk bekwaam rechtsbijstandverlener door te adviseren in te stemmen met een vaststellingsovereenkomst waarin afstand wordt gedaan van WW-rechten.

Werknemer is in dienst van GVB als chauffeur. Hij is tevens lid van Abvakabo FNV. Werknemer is op 1 september 2009 per direct op non-actief gesteld op verdenking van vernieling van zittingen in GVB-bussen. GVB heeft werknemer geconfronteerd met videobeelden. Werknemer heeft zich tijdens een gesprek met GVB laten bijstaan door een onbezoldigd vakbondsconsulent tevens werkzaam bij GVB. Deze persoon heeft navraag gedaan bij de jurist van FNV. Het was de inschatting van de jurist dat er geen juridische mogelijkheden waren om ontslag op staande voet af te wenden of aan te vechten en evenmin om een 'uitkeringsvriendelijke' schikking te bereiken. De vakbondsconsulent heeft een boodschap van die strekking aan werknemer doorgegeven. Tijdens een tweede gesprek met GVB is werknemer een vaststellingsovereenkomst voorgesteld waarin hij afstand deed van zijn WW-rechten. Werknemer heeft deze vaststellingsovereenkomst getekend. Nadien heeft hij de rechtsgeldigheid van de vaststellingsovereenkomst aangevochten in rechte, maar deze procedures verloren. Thans wordt door werknemer Abvakabo FNV aansprakelijk gesteld voor de schade die hij door het aangaan van de vaststellingsovereenkomst heeft geleden.

Het hof is, evenals de kantonrechter, van oordeel dat Abvakabo FNV, door werknemer te adviseren, althans niet af te raden, de vaststellingsovereenkomst met GVB te tekenen, niet anders heeft gehandeld dan een redelijk handelend en redelijk bekwaam rechtsbijstandverlener zou hebben gedaan. Het hof is van oordeel dat de kans dat werknemer een aan hem gegeven ontslag op staande voet met succes zou hebben kunnen aanvechten dan wel na een gegeven ontslag op staande voet een betere schikking zou hebben kunnen bereiken dan de daadwerkelijk gesloten overeenkomst, zeer klein was en dat de kans dat GVB met succes de schade aan de beschadigde busstoelen op werknemer zou hebben kunnen verhalen, navenant groot was. Een en ander zowel beoordeeld naar het moment van optreden van Abvakabo FNV (het in dezen te hanteren beoordelingsmoment) als thans achteraf. Het hof volgt werknemer dus niet in zijn stelling dat hij beter af zou zijn geweest als hij het op een ontslag op staande voet en een procedure tot verhaal van de schade zou hebben laten aankomen. Weliswaar rust de bewijslast van de dringende reden, alsmede van opzet of daaraan grenzende roekeloosheid bij het toebrengen van schade aan de werkgever, op de werkgever, maar het hof acht de inschatting van Abvakabo FNV dat GVB in dit geval in dat

bewijs zou zijn geslaagd, op zijn plaats. Dat uit de beelden niet onomstotelijk blijkt dat werknemer schuldig was aan de vernielingen, doet daar niet aan af. De beelden zoals beschreven, welke beschrijving werknemer niet heeft betwist terwijl hij evenmin de beelden zelf in het geding heeft gebracht, zouden in combinatie met – ook thans, achteraf, maar zeker op het moment van beoordeling door Abvakabo FNV – het ontbreken van een andere afdoende verklaring voor hetgeen daarop te zien en te horen is, naar het oordeel van het hof met een grote mate van waarschijnlijkheid tot het geleverd achten van het bewijs van een dringende reden en opzettelijke schadetoebrenging hebben geleid. Werknemer heeft verder aangevoerd dat veel gerechtelijke procedures waarin de geldigheid van een ontslag op staande voet aan de orde is, in de praktijk op de gang worden geschikt. Wat er van die stelling overigens ook zij, deze brengt niet mee dat in dit geval kan worden aangenomen dat een betere schikking dan de daadwerkelijk bereikte schikking, met name op het gebied van de WW-rechten, op dat moment of op een later moment haalbaar zou zijn geweest. Zoals Abvakabo FNV heeft betoogd en werknemer niet, althans onvoldoende heeft betwist, leidt de omstandigheid dat GVB eigenrisicodragers is voor de uitvoering van de WW ertoe dat zij niet snel bereid is mee te werken aan een ‘uitkeringsvriendelijk’ ontslag.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2014:3749

Zaaknummer: 200.130.729

Rechters: M.J. van der Ven, H.M. Wattendorff en J.J. Dijk

Advocaten: D. Maats en M.J.M. Postma

Wetsartikelen: 7:677 BW, 6:74 BW en 6:162 BW