

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer wegens verstoorde arbeidsrelatie na geschil over tankpas en aankoop auto. In twee instanties is beroep op de vernietigbaarheid van de vaststellingsovereenkomst wegens misbruik van omstandigheden gehonoreerd. Vergoeding met C=1.

Werknemer (55 jaar) is op 15 februari 1988 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster, een autodealerbedrijf. Hij vervulde laatstelijk de functie van manager werkplaats. Op 25 augustus 2014 is werknemer op non-actief gesteld. Aanleiding was het vermoeden dat werknemer op zaterdag 12 juli 2014 om 17:04 uur met de tankpas van werkgeefster brandstof had getankt voor een auto die niet van de zaak was. Op 27 augustus 2014 heeft werkgeefster in een gesprek met werknemer behalve het tankgedrag ook de aankoop van de gebruikte Renault Clio aan de orde gesteld. Op 29 augustus 2014 is door of namens partijen een vaststellingsovereenkomst ondertekend op grond waarvan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigde op 1 januari 2015 en werknemer tot die datum was vrijgesteld van werkzaamheden. Met een brief van 2 september 2014 heeft de gemachtigde van werknemer een beroep gedaan op de vernietigbaarheid van de vaststellingsovereenkomst wegens misbruik van omstandigheden. De kantonrechter en het gerechtshof hebben aannemelijk geoordeeld dat het beroep op de vernietigbaarheid van de vaststellingsovereenkomst wegens misbruik van omstandigheden op zal gaan. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW (oud). Hij stelt zich op het standpunt dat sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie. Hij stelt verder dat de gerezen situatie op dit moment zo emotioneel en financieel belastend voor hem is dat verdere voortzetting van de arbeidsovereenkomst schadelijk is voor zijn gezondheid. Werknemer verzoekt een vergoeding toe te kennen van € 244.061 bruto. Het verweer van werkgeefster strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werkgeefster draagt in overwegende mate de verantwoordelijkheid voor de opgetreden vertrouwensbreuk. Werkgeefster wenst werknemer namelijk aan de vaststellingsovereenkomst te houden. De kantonrechter neemt over en verwijst naar het oordeel van rechtbank en hof in kort geding dat het beroep op de vernietigbaarheid in een bodemprocedure waarschijnlijk zal slagen en dat werknemer aannemelijk heeft gemaakt dat werkgeefster eind augustus 2014 misbruik heeft gemaakt van omstandigheden om de

handtekening van werknemer onder de vaststellingsovereenkomst te krijgen. Werknemer heeft bovendien voldoende aannemelijk gemaakt dat de verwijten die aan hem kunnen worden gemaakt in verband met de aankoop van de Renault Clio en zijn tankgedrag onvoldoende ernstig zijn om de schorsing of non-actiefstelling te rechtvaardigen en door werkgeefster veel te zwaar zijn aangezet. Het staat vast dat werknemer de auto op grond van de bedrijfsregeling voor de inkoopwaarde, die in dit geval gelijk was aan de marktwaarde, mocht kopen. Werkgeefster heeft niet aannemelijk gemaakt dat werknemer onvoldoende overleg met de afdeling Inkoop/verkoop heeft gevoerd. Werkgeefster kan werknemer ook niet verwijten dat hij niet onmiddellijk duidelijkheid heeft gegeven over de details van de aankoop van de auto. Uit de stukken blijkt niet welke details eind augustus 2014 nog opgehelderd moesten worden. Voor wat betreft het overige tankgedrag geldt dat werkgeefster in december 2009 de regels in haar bedrijf voor het gebruik van de tankpas heeft willen aanscherpen. Ook na ondertekening van de verklaring is werknemer bij andere tankstations, niet alleen in Utrecht maar ook elders in Nederland, en ook op weg naar zijn vakantiebestemming, blijven tanken. Werkgeefster was daarvan op de hoogte of had dat kunnen zijn. Zij heeft werknemer vóór eind augustus 2014 nooit op zijn tankgedrag aangesproken. Alle omstandigheden meegewogen, wordt een vergoeding toegekend met C=1. Omdat werkgeefster zich op het standpunt blijft stellen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd, en er dus niets meer te ontbinden valt, zal de kantonrechter de ontbinding uitspreken voor het geval de arbeidsovereenkomst nog bestaat. Aan de vergoeding wordt een ontbindende voorwaarde verbonden om zeker te stellen dat de vergoeding meteen opeisbaar is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:7074

Zaaknummer: 4229438 15-306

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: F.J.T. van Gelderen en T. Winkels

Wetsartikelen: 7:685 BW