

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Het moedwillig laten struikelen van een fotograaf leidt tot ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding, omdat BWUMC voorziet in een aansluitende uitkering na afloop van de WW-uitkering, waarmee sprake is van ‘vergoedingen en voorzieningen’ als bedoeld in artikel XXII lid 7 WWZ.

Werknemer is sinds 1991 in dienst als medewerker beveiliging. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e, g en d BW. Werkgeefster stelt dat geen transitievergoeding verschuldigd is, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. Werkgeefster voert aan dat sinds 2005 de nodige incidenten hebben plaatsgevonden rond werknemer. Er is onder meer een begeleidingstraject geweest en werknemer is een berisping opgelegd. Toen werkgeefster in september 2015 werd getroffen door ernstige wateroverlast, was een fotograaf foto's aan het maken van werknemer, die aan het werk was. Werknemer heeft de fotograaf gesommeerd daarmee op te houden. Toen de fotograaf dat niet deed, heeft werknemer de fotograaf laten struikelen door zijn been uit te steken op het moment dat laatstgenoemde langs hem heen liep.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Geheel los van de overige gestelde incidenten uit het nabije en verdere verleden is de actie van werknemer jegens de fotograaf op zichzelf van dien aard dat redelijkerwijs gesproken van werkgeefster niet kan worden verwacht het dienstverband voort te zetten. De actie was volledig ondoordacht en had tot ernstige verwondingen van degene tegen wie deze was gericht, kunnen leiden. Er is sprake van verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW.

Ten aanzien van de transitievergoeding heeft werkgeefster opgeworpen dat voor haar organisatie de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC) geldt. De BWUMC is om praktische redenen als bijlage opgenomen bij de toepasselijke Cao Universitair Medische Centra. De vraag is, gelet op artikel 1 aanhef en onderdeel b tezamen met artikel 2 eerste lid van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding, of hier aan de orde zijn vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII lid 7 van de WWZ. Volgens dit artikel is een transitievergoeding geheel of gedeeltelijk niet verschuldigd indien de werknemer wegens de beëindiging van het dienstverband recht heeft op een vergoeding of voorziening op grond van tussen de

werkgeefster en de werknemer of verenigingen van werknemers voor 1 juli 2015 gemaakte afspraken. Naar het oordeel van de kantonrechter is de BWUMC, aangegaan voor 1 juli 2015, een dergelijke afspraak. Niet gesteld of gebleken is dat deze na 1 juli 2015 is verlengd, gewijzigd, of vervallen. Werknemer stelt aan de orde of hij aanspraken aan de BWUMC kan ontlenen boven zijn werkloosheidsuitkering. Gedurende de periode waarover werknemer recht heeft op een werkloosheidsuitkering heeft hij immers geen recht op een uitkering ingevolge de BWUMC, althans een uitkering voor een verwaarloosbaar bedrag van € 0,22. Wel heeft hij recht op een aanvullende uitkering ingevolge de BWUMC vanaf april 2018, wanneer zijn werkloosheidsuitkering eindigt, tot april 2020. Deze aanvulling is hoger dan de transitievergoeding. Werknemer leidt hier kennelijk uit af dat hij wel recht heeft op een transitievergoeding wanneer hij recht heeft op een uitkering ingevolge de BWUMC, nadat de werkloosheidsuitkering is afgelopen. De kantonrechter kan werknemer hierin niet volgen. Uit het Besluit overgangsrecht transitievergoeding en de toelichting daarop blijkt duidelijk dat de bedoeling is dat geen transitievergoeding verschuldigd is, wanneer naast de werkloosheidsuitkering daarboven of na expiratie daarvan, de gewezen werknemer recht heeft op een vergoeding ingevolge een collectieve afspraak. Dat is hier het geval. Er bestaat geen recht op een transitievergoeding. Werkgeefster heeft nog bepleit dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang moet worden ontbonden. De kantonrechter volgt werkgeefster hierin niet. Niet is komen vast te staan dat werknemer in overwegende mate schuldig is aan de incidenten. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 maart 2016.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2015

Zaaknummer: EA 15-1082