

RECHTSPRAAK

Rasenbergen Bouw B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Inhoud vaststellingsovereenkomst in (nieuwe) arbeidsovereenkomst is bepalend voor de hoogte van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op enig moment in dienst getreden bij Rasenberg. Volgens werknemer is de indiensttredingsdatum 31 maart 2008; volgens Rasenberg is deze 17 maart 2014. Bij gesprek en brief van 22 maart 2017 heeft Rasenberg werknemer te kennen gegeven het dienstverband te willen beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft dit niet geaccepteerd. Rasenberg heeft werknemer daarop vrijgesteld van werk en heeft werknemer gevraagd om de bedrijfsauto en -creditcard in te leveren. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Thans verzoekt Rasenberg ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de e- en de g-grond. Ter onderbouwing daarvan heeft Rasenberg het volgende naar voren gebracht. Allereerst heeft werknemer de directie van Rasenberg niet (juist) geïnformeerd over de gang van zaken over het project van de verbouwing van het station in Bergen op Zoom. Hierdoor was het Rasenberg niet bekend dat zij hoge contractuele boetes (bij ProRail en Gemeente Bergen op Zoom) verschuldigd raakte, ten gevolge van het niet halen van overeengekomen oplevertermijnen. Voorts verzoekt Rasenberg werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag aan schadevergoeding van € 220.000. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

Opzegverbod

Het opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer.

Verwijtbaar handelen

Hoewel Rasenberg haar ontbindingsverzoek primair op de e-grond stoelt, hebben de door haar beschreven feiten en omstandigheden (mede) betrekking op de d-grond (disfunctioneren). Het onderscheid tussen disfunctioneren en verwijtbaar handelen valt in de meeste gevallen samen met het onderscheid tussen *onkunde* c.q. *onmacht* (disfunctioneren) en *onwil* c.q. *moedwil* (verwijtbaar handelen, wangedrag). Uit de in het geding gebrachte stukken kan (hooguit) worden opgemaakt dat werknemer een en ander financieel niet altijd

onder controle heeft gehad en/of niet adequaat op een en ander heeft gereageerd (hetgeen dan betrekking heeft op zijn onkunde), maar niet gebleken is dat werknemer moedwillig Rasenberg onjuist heeft geïnformeerd. Dat Rasenberg over de vertraging van het project in Bergen op Zoom op de hoogte was, althans had kunnen zijn, blijkt bovendien uit het MT-verslag d.d. 14 januari 2016 en het e-mailbericht d.d. 28 oktober 2016, de memo d.d. 18 januari 2017 en de memo d.d. 6 februari 2017. Bovendien kunnen de door Rasenberg aangevoerde feiten en omstandigheden niet worden gekwalificeerd als 'verwijtbaar handelen, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'. Daarmee is onvoldoende komen vast te staan dat sprake is van een voldragen e-grond. Evenmin is vast komen te staan dat werknemer opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld (art. 7:661 BW), op grond waarvan hij gehouden is tot vergoeding van onderhavig verbeurde boetes. De gevorderde schadevergoeding dient dan ook te worden afgewezen.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is op basis van de stukken en het verhandelde ter zitting wel van oordeel dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Werknemer heeft ter zitting aangegeven dat hij verwacht dat hij in de toekomst niet meer terug kan keren bij Rasenberg. De verstoring blijkt tevens uit het feit dat Rasenberg reeds in maart 2017 heeft medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wenste te beëindigen en daarop vooruitlopend werknemer met onmiddellijke ingang heeft vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Tussen partijen blijkt dan ook geen onderling vertrouwen meer te bestaan voor de toekomst. Evenmin ligt herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn in de rede. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2017 zal worden ontbonden.

Transitievergoeding

Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden. Aan deze beide voorwaarden is voldaan. Rasenberg zal daarom worden veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding. Ten aanzien van de hoogte van de transitievergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. Verondersteld wordt dat werknemer, bij de berekening van de transitievergoeding van € 28.620, is uitgegaan van de omstandigheid dat werknemer ouder is dan 50 jaar en dat de arbeidsovereenkomst langer dan 120 maanden heeft geduurd (art. 7:673a BW). Werknemer wordt daarin echter niet gevolgd. Werknemer is weliswaar ouder dan 50 jaar, maar de arbeidsovereenkomst heeft geen 120 maanden geduurd. Bovendien ziet de kantonrechter geen aanleiding om uit te gaan van de indiensttredingsdatum van 31 maart 2008, maar wordt uitgegaan van de datum van 17 maart 2014, gelet op het volgende. Tussen partijen staat vast dat zij in de arbeidsovereenkomst van 17 maart 2014 het volgende zijn overeengekomen: 'Werknemer en werkgever stellen vast en komen overeen dat er geen sprake is van opvolgend werkgeverschap. Werkgever kan door partijen derhalve niet als opvolgend werkgever worden aangemerkt' en 'Partijen stellen derhalve vast en komen overeen dat er

geen sprake is van een voortgezet dienstverband in de zin van artikel 7:667 of 668a BW' en 'Partijen zijn overeengekomen dat bovenstaande bepalingen dienen te gelden als een vaststellingsovereenkomst conform art. 7:900 BW, zodat de artikelen 7:900 BW ev. van toepassing zijn'. Bij een vaststellingsovereenkomst binden partijen zich aan een vaststelling van de situatie. Zo'n vaststellingsovereenkomst op vermogensrechtelijk gebied is ook geldig als deze in strijd is met dwingend recht. Hoewel werknemer heeft gesteld dat de door partijen gesloten vaststellingsovereenkomst in strijd is met de openbare orde, heeft hij dit standpunt niet nader onderbouwd, zodat aan die stelling voorbij wordt gegaan. Partijen zijn dan ook gebonden aan de tussen hen overeengekomen indienstredingsdatum van 17 maart 2014. Rasenberg is derhalve een transitievergoeding verschuldigd van € 9979,33 bruto.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Immers, de onderhandelingen in het kader van een mogelijke beëindigingsovereenkomst, de daarop volgende non-actiefstelling en het terugvorderen van de aan Rasenberg toebehorende bedrijfsauto en -creditcard zijn handelingen die wellicht door werknemer als onprettig zijn ervaren, maar zijn geen handelingen die in het kader van een mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen worden opgevat als het doelbewust beschadigen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:5504

Zaaknummer: 6034033 AZ VERZ 17-45

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: F.J.P.J. van Meer en E.F. Gomes

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 1 onderdeel a BW