

RECHTSPRAAK

## werknemer/Flexpoint Diensten Groep BV

***Werknemer berust in ontslag op staande voet. Transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging afgewezen. Werkgever niet-ontvankelijk in zelfstandig tegenverzoek (vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex art. 7:677 lid 2 en 3 BW). Niet binnen de vervaltermijn ingediend.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2016 in dienst van Flexpoint Diensten Groep BV (hierna: Flexpoint). Flexpoint heeft werknemer per diezelfde datum gedetacheerd bij Tredegar, waar werknemer voorafgaand aan de dienstbetrekking van Flexpoint van 4 november 2002 tot en met 31 januari 2016 in dienst is geweest. Naar aanleiding van een voorval op 27 juli 2017 heeft Flexpoint werknemer diezelfde dag, na hem daarover gesproken te hebben, op staande voet ontslagen, omdat werknemer ernstige bedreigingen zou hebben geuit naar Tredegar. Werknemer verzoekt Flexpoint te veroordelen tot betaling aan werknemer van onder meer een billijke vergoeding en de transitievergoeding. Bij wijze van tegenverzoek wordt door Flexpoint verzocht veroordeling van werknemer tot betaling aan Flexpoint van een vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 en 3 BW.

### *Oordeel*

Werknemer betwist enige bedreiging van welke aard dan ook te hebben geuit. Werknemer heeft zijn betwisting echter onvoldoende gemotiveerd. Hij heeft volstaan met een enkele blote ontkenning terwijl het op zijn weg had gelegen om op zijn minst toe te lichten hoe zijn ontkenning valt te rijmen met het aan hem verleende ontslag op staande voet en de inhoud van de door Flexpoint in het geding gebrachte verklaring van de heer X, werkzaam bij Tredegar. Werknemer heeft – om hem moverende redenen – ervoor gekozen om zelf niet ter zitting te verschijnen, terwijl hij juist degene is die zijn handelen op de bewuste dag en de periode daaraan voorafgaand ter zitting had kunnen verduidelijken en van een nadere toelichting had kunnen voorzien. Zijn gemachtigde is immers destijds niet daarbij aanwezig geweest. De verklaring van medewerker X van Tredegar is voldoende feitelijk. Daarin is de geuite bedreiging concreet omschreven. Voorts is van de zijde van Flexpoint gesteld dat werknemer eerder – tijdens een op 29 juni 2017 plaatsgevonden gesprek – te kennen heeft gegeven niet voor zichzelf te kunnen instaan. Bedreiging op zichzelf is reeds een dringende

reden en dergelijk gedrag kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Nu door werknemer onvoldoende is weerlegd dat hij dergelijke bedreigingen heeft geuit, moet ervan uit worden gegaan dat hij zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Flexpoint als werkgever hoeft dergelijk gedrag niet te tolereren. Voorts was werknemer een gewaarschuwd man. Hij is reeds eerder aangesproken op zijn gedrag en aan hem is door de heer Y meegedeeld dat het niet langer toegestaan was om contact op te nemen met Tredegar. Werknemer heeft dit advies niet opgevolgd, maar heeft Tredegar opnieuw opgezocht en aldaar bedreigingen geuit. Door werknemer zijn geen omstandigheden gesteld en ook anderszins zijn die niet gebleken die zijn handelen c.q. gedrag in een ander daglicht plaatsen. Evenmin zijn door werknemer omstandigheden aangevoerd die de conclusie rechtvaardigen dat in dit concrete geval het ontslag niet gerechtvaardigd zou zijn. Ook anderszins is daarvan niet gebleken. Gelet op het vorenstaande is werknemer er niet in geslaagd om aan te tonen dat hij *niet* ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW betekent dit dat Flexpoint in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd is aan werknemer. Op grond van artikel 7:673 lid 8 BW kan de rechter, in afwijking van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW, de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Van de zijde van werknemer is geen beroep hierop gedaan, althans is niet gesteld dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om hem geen transitievergoeding toe te kennen. Gelet op het vorenstaande dient het verzoek van werknemer derhalve te worden afgewezen. Nu hiervoor reeds is geoordeeld dat een dringende reden voor onverwijld opzegging aanwezig was, en Flexpoint de overeenkomst dus *niet* in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd, zal het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding worden afgewezen. De kantonrechter stelt tot slot vast dat Flexpoint het zelfstandig tegenverzoek te laat heeft ingediend. Daartoe wordt als volgt overwogen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd op 27 juli 2017. Het verzoek van Flexpoint is eerst op 5 oktober 2017 en derhalve niet binnen de vervaltermijn ingediend. Uit de wet en de wetsgeschiedenis valt niet af te leiden dat deze vervaltermijn niet van toepassing zou zijn op een tegenverzoek. Uit het vorenstaande volgt dat Flexpoint niet-ontvankelijk dient te worden verklaard in haar verzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 17-10-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2017:10040

**Zaaknummer:** 6238472 AZ VERZ 17-109

**Rechters:** M.Y.H.G. Erkens

**Advocaten:** D.M. Gijzen en M.M.J.F. Sijben

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW