

RECHTSPRAAK

werknemer/GCN Trans B.V.

Werknemersverzoek tot ontbinding toegewezen, omdat arbeidsverhouding door valse aantijgingen van werkgever (waaronder: drugsgebruik, diefstal en vergiftiging) zwaar onder druk is komen te staan. Transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 8 juli 2014 in dienst getreden bij GCN Trans B.V. (hierna: GCN) in de functie van 'Full Time Logistiek Medewerker'. Zijn loon bedraagt € 2.400 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 20 juli 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Bij beschikking van 26 oktober 2017 heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd, omdat GCN niet is geslaagd in het leveren van bewijs dat werknemer de waterfles van de directeur van GCN uit de koelkast heeft gehaald en daaraan lijm heeft toegevoegd met als doel hem te vergiftigen (zaaknummer: 5357368 VZ VERZ 16-19511). Verder heeft de kantonrechter de door werknemer verzochte wedertewerkstelling afgewezen, omdat niet kon worden vastgesteld dat werknemer beschikbaar was voor arbeid. Na de vernietiging van het ontslag op staande voet heeft werknemer geen werkzaamheden voor GCN verricht. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat de arbeidsrelatie door diverse valse aantijgingen van GCN (waaronder: drugsgebruik, diefstal en vergiftiging) zwaar onder druk is komen te staan. In dit kader verzoekt werknemer ook een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding

Omdat GCN zich met ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan verenigen, zal het door werknemer ingediende ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:671c lid 1 BW worden toegewezen. De datum van ontbinding wordt, met toepassing van het bepaalde in artikel 7:671c lid 2 onderdeel a BW, vastgesteld op 30 april 2018.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer is ontbonden, dient voor het toekennen van zowel een transitievergoeding als een billijke vergoeding vast te staan dat

sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van GCN en dat de arbeidsovereenkomst op die grond is ontbonden. Op grond van de wetsgeschiedenis is een niet-rechtsgeldige opzegging door de werkgever zonder meer als ernstig verwijtbaar te kwalificeren, omdat in een dergelijk geval in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd. Hiervan is in het onderhavige geval ook sprake, aangezien de kantonrechter bij beschikking van 26 oktober 2017 het door GCN gegeven ontslag op staande heeft vernietigd. De enkele omstandigheid dat werknemer in eerste instantie heeft gekozen voor vernietiging van het ontslag op staande voet en nu pas ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt, maakt niet dat het handelen van GCN niet meer ernstig verwijtbaar is. Werknemer maakt derhalve aanspraak op een transitievergoeding ad € 2.800 en een billijke vergoeding.

Hoogte van billijke vergoeding

Bij het berekenen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter – met inachtneming van de *New Hairstyle*-beschikking van de Hoge Raad (zie ECLI:NL:HR:2017:1187 en AR 2017-0826) – rekening met de volgende omstandigheden. GCN heeft de arbeidsovereenkomst op 20 juli 2016 ten onrechte opgezegd, waardoor werknemer zonder inkomen is komen te zitten. Hier staat evenwel tegenover dat werknemer vanaf 5 oktober 2016 tot 15 juni 2017 als uitzendkracht heeft gewerkt, van 12 juni 2017 tot en met 10 september 2017 een ziekengelduitkering heeft ontvangen en van 11 september 2017 tot 4 december 2017 wederom als uitzendkracht heeft gewerkt. Vanaf 4 december 2017 tot en met heden heeft werknemer een WW-uitkering ontvangen, welke is toegekend tot en met 18 november 2018. Hoewel werknemer niet heeft onderbouwd hoeveel loon, ziekengelduitkering en WW-uitkering hij heeft ontvangen, is voldoende aannemelijk dat dit minder is dan zijn loon bij GCN, zodat hij hiervoor wordt gecompenseerd. Wel wordt hierbij opgemerkt dat het niet aannemelijk is dat werknemer nog voor lange tijd loon van GCN zou hebben ontvangen als het ontslag op staande voet niet zou zijn vernietigd, omdat is gebleken dat de onderlinge verhouding steeds meer verstoord raakte. Verder wordt in de overweging betrokken dat werknemer niet heeft gesteld dat hij lastig aan een andere baan zal komen. Alles overwegend acht de kantonrechter een billijke vergoeding ten bedrage van € 8.000 bruto redelijk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:3090

Zaaknummer: 6626677 \ VZ VERZ 18-1667

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: F.A.A.C. Traa en S.O. Voogt

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:671c lid 1 BW, 7:671c lid 2 onderdeel b BW en 7:673 lid 1 onderdeel b BW