

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen. Het niet toekennen van de transitievergoeding acht het hof gelet op de schrijnende situatie waarin werknemer terecht is gekomen in strijd met de redelijkheid en billijkheid.*Feiten*

Werknemer was werkzaam bij Hoorweg, een veerbedrijf. Werknemer is door Hoorweg op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft Hoorweg daarbij gesteld, kort gezegd, dat werknemer tegen de regels en procedures in, tientallen dan wel honderden 10-ritten scheurkaarten heeft uitgegeven als 'nul bon', handmatig een bedrag van € 15,60 op die kaarten heeft geschreven en de contante betalingen daarvoor niet aan Hoorweg heeft afgedragen maar heeft behouden. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om vernietiging van het ontslag op staande voet en toelating tot het verrichten van werkzaamheden. Werkgever heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Volgens de kantonrechter was werknemer ten tijde van het ontslag op staande voet ziek, hij had namelijk een obsessieve-compulsieve stoornis, maar werknemer heeft niet gehandeld onder invloed van de ziekte, althans dat is niet komen vast te staan. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen het oordeel van de kantonrechter dat werknemer geen aanspraak maakt op de transitievergoeding.

Oordeel

De klacht van werknemer dat de kantonrechter het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding ten onrechte heeft afgewezen berust primair op de grond dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid en subsidiair op de grond dat de kantonrechter de transitievergoeding met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW geheel of gedeeltelijk had moeten toekennen omdat het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het bepaalde in artikel 7:673 lid 7, aanhef en onder c, BW (de transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer) houdt een uitzondering in op de hoofdregel van artikel 7:673 lid 1, aanhef en onder a en 1^o, BW. Op grond van deze hoofdregel bestaat aanspraak op een transitievergoeding bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Uit deze regels volgt niet dat ook bij ontbreken van voldoende aanknopingspunten om causaal verband tussen de stoornis van werknemer en zijn gedragingen aan te nemen, aangenomen moet worden dat werknemer van de hem verweten gedragingen geen ernstig verwijt kan worden gemaakt. Op basis van het door de kantonrechter bevolen deskundigenonderzoek

concludeert het hof evenals de kantonrechter dat zodanige aanknopingspunten ontbreken. Ook het hof verenigt zich met de inhoud van de bevindingen van de deskundige. In hoger beroep kan de primaire grond dus niet leiden tot toekenning van de transitievergoeding. Ten aanzien van het subsidiaire standpunt van werknemer oordeelt het hof als volgt. Bij de beoordeling stelt het hof voorop dat het aan werknemer verweten gedrag naar zijn aard als ernstig moet worden aangemerkt. Zoals de kantonrechter bij tussenbeschikking van 9 februari 2023 heeft overwogen, heeft werknemer het in hem gestelde vertrouwen ernstig beschaamd. Het gaat niet om een eenmalig of kortdurend vergrijp. Het staat vast dat werknemer zich gedurende ten minste enkele maanden gelden van Hoorweg heeft toegeëigend. Hoorweg heeft weliswaar gesteld dat in de loop der tijd nog meer onregelmatigheden zijn gebleken, maar tegenover het verweer van werknemer dat, kort gezegd, het dan incidentele kaarten betrof en dat er wel eens iets kan zijn misgegaan, kan van de juistheid daarvan niet worden uitgegaan. Het totaalbedrag dat werknemer zich heeft toegeëigend, beloopt dan een bedrag in de orde van € 6.000. Bij de beoordeling moet ook acht worden geslagen op het zeer lange dienstverband, waarbij niet is weersproken dat werknemer overigens normaal heeft gefunctioneerd, en de leeftijd van werknemer. Het is aannemelijk dat de vooruitzichten op de arbeidsmarkt voor hem ronduit slecht zijn als gevolg van verschillende omstandigheden (eenzijdig arbeidsverleden, zijn slechte geestelijke situatie en zijn beperkte begaafdheid). Het is genoegzaam komen vast te staan dat de financiële situatie van werknemer als zeer krap is aan te merken. Hij ontvangt geen enkele uitkering en het inkomen van zijn echtgenote is zeer bescheiden. Het hof acht op basis van het verslag van zijn behandelaars van 19 augustus 2024 aannemelijk dat de geestelijke klachten van werknemer zijn verergerd na het ontslag, hoezeer dit ontslag ook voor zijn eigen rekening komt. De hiervoor besproken omstandigheden afwegend, komt het hof tot het oordeel dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De schrijvende situatie waarin werknemer thans is komen te verkeren, is daarbij voor het hof beslissend. Het hof zal de transitievergoeding tot een bedrag van € 10.000 bruto toekennen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:43

Zaaknummer: 200.342.429/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, F.J. Verbeek en P.Th. Sick

Advocaten: M. Koolhoven en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen: 7:673 BW