

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Opgeven van een voorgewende ontslagreden leidt tot nietigheid van het ontslag op staande voet en tot toekenning van een schadevergoeding wegens onregelmatig en kennelijk onredelijk ontslag

Werkgeefster is sinds 27 maart 2006 in loondienst bij werkgeefster tegen een gemiddeld bruto maandloon van € 1.454,84 bruto inclusief vakantiebijslag. Op 6 oktober 2009 ontsloeg werkgeefster werkneemster op staande voet. Werkneemster riep op 13 oktober 2009 de onregelmatigheid van dit ontslag in (en maakte aanspraak op een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag). Werkgeefster is vanwege bedrijfseconomische redenen met haar werkzaamheden opgehouden per 1 januari 2010. Werkneemster vordert een gefixeerde schadevergoeding van € 2.535,84 bruto wegens onregelmatig ontslag en een schadevergoeding van € 9.000 bruto wegens kennelijk onredelijk ontslag. Aan laatstgenoemde vordering legt werkneemster ten grondslag dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst plaatsvond onder opgave van een valse reden. Zo stelt werkgeefster dat werkneemster haar geheimhoudingsplicht heeft overtreden, maar geeft zij niet aan hoe zij dat gedaan zou hebben. De reden is volgens werkneemster dan ook gewoon verzonnen. De gevolgen van het ontslag zijn voor haar bovendien zeer ernstig, aangezien zij van de ene dag op de andere is weggestuurd en werkloos is geworden. Zij moet nu bijstand aanvragen en trachten voor enkele uren per week als freelancer in de zorg te werken. Werkgeefster heeft volgens haar ernstig verwijtbaar gehandeld door haar op deze wijze te ontslaan en haar bovendien zwart te maken bij klanten, terwijl haar niets te verwijten valt. Werkgeefster verweert zich en stelt zich onder meer op het standpunt dat er een dringende reden voor het ontslag aanwezig was. Op 6 oktober heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen, omdat deze klanten van werkgeefster benaderde om mee over te stappen naar een andere zorghulpverlener. Werkneemster gaf daarbij aan dat het slecht met werkgeefster ging en dat werkgeefster failliet zou gaan. Werkneemster heeft daarmee de geheimhoudingsplicht uit de arbeidsovereenkomst overtreden. Zij was ervan op de hoogte dat het financieel niet goed ging met werkgeefster en dat zij daarover niets naar buiten mocht brengen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet heeft volgens hem kennelijk betrekking gehad op een flyer die terecht is gekomen bij een klant van werkgeefster. De flyer was afkomstig van een andere zorgverzekeraar. Volgens werkneemster heeft zij de flyer bij een klant in de brievenbus gevonden en deze aan haar klant gegeven en toen werkgeefster dit vernam heeft zij werkneemster op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft dit

onvoldoende weersproken. Ook de aangevoerde overtreding van de geheimhoudingsplicht is volgens kantonrechter onvoldoende bewaarheid. Volgens artikel 11 van de arbeidsovereenkomst is het de werknemer verboden om gedurende de arbeidsovereenkomst op enigerlei wijze aan derden direct of indirect in welke vorm en op welke wijze dan ook enige mededeling te doen van hetgeen te zijner kennis is gekomen aangaande de zakelijke belangen van werkgever, haar klanten en andere relaties, een en ander in de ruimste zin des woords. Een overtreding van zo'n ruim gestelde geheimhoudingsplicht is zonder nader gespecificeerde redenen, die in dit geval niet gegeven zijn, niet een (subjectieve of objectieve) dringende reden. De kantonrechter heeft daarbij mede gelet op het wel vaststaande feit dat in september 2009 bekend was dat het slecht ging met werkgeefster dat met werkneemster onderhandeld werd over een beëindigingsovereenkomst waarin de vermelde reden van de beëindiging de slechte bedrijfseconomische situatie was. Werkneemster heeft derhalve recht op de gefixeerde schadevergoeding gelijk aan het salaris over de maanden oktober en november 2009.

Bij de beoordeling van de aangevoerde grond (voor kennelijke onredelijkheid) dat de opzegging wegens een valse of voorgewende reden is gegeven, moet rekening worden gehouden met de omstandigheid dat de reden voor het ontslag op staande voet niet standhoudt en dat dientengevolge de opzegging niet gedaan is vanwege de aangevoerde grond en daarom voorgewend is. De kantonrechter is van mening dat werkgeefster vanwege deze voorgewende of valse grond een ernstig verwijt valt te maken en dat heeft ook gevolgen voor de toe te kennen schadevergoeding. De omstandigheid dat werkgeefster geen uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW) heeft gekregen kan haar niet in het kader van eigen schuld worden aangewreven, omdat voldoende is komen vast te staan dat werkneemster een WW-uitkering heeft aangevraagd, maar van UWV te horen heeft gekregen dat ze geen WW-uitkering kon ontvangen, omdat ze op staande voet was ontslagen en dus verwijtbaar werkloos was. Werkneemster heeft voorts voldoende aangetoond dat haar kansen op de arbeidsmarkt in en om haar woonplaats gering zijn, omdat haar arbeidstijden beperkt zijn vanwege de bijzondere zorg die zij moet verlenen aan een dochter. Werkgeefster hoeft die – hoofdzakelijk in de persoonlijke sfeer van werkneemster gelegen kans op langere werkloosheid – echter niet geheel voor haar rekening te nemen.

In het kader van de bepaling van de hoogte van de schadevergoeding, dient het argument van de werkgever dat zij niet staat is om een schadevergoeding te betalen, aan de hand van een strengere maatstaf te worden beoordeeld, dan de toets die bij de beantwoording van de vraag of de opzegging kennelijk onredelijk is vanwege onevenredigheid wordt aangelegd. De door de werknemer geleden schade dient immers in beginsel integraal te worden vergoed en de rechter mag de schadevergoedingsverplichting slechts matigen indien toekenning van een volledige schadevergoeding in de gegeven omstandigheden tot kennelijk onaanvaardbare gevolgen zou leiden (art. 6:109 BW jo. art. 6:2 lid 2 en 6:248 lid 2 BW). Hierbij moet worden gelet op alle omstandigheden van het geval, waaronder de aard van de aansprakelijkheid, de tussen partijen bestaande rechtsverhouding en hun beider draagkracht. Uit de overgelegde jaarrekeningen van de laatste drie jaar (2007, 2008 en 2009) blijkt dat er verlies wordt geleden in de laatste twee jaar (2008 en 2009), maar de kantonrechter kan uit de toelichting op de

fiscale winst- en verliesrekening over 2009 onvoldoende opmaken waarom in het jaar 2008, toen nog 14 werknemers in dienst waren, de bruto lonen en salarissen € 444.796 bedroegen, terwijl in 2009, toen het gemiddeld aantal werknemers nul bedroeg, de brutolonen en salarissen nog € 303.533 bedroegen. Indien dit laatste bedrag op is gegaan aan de regeling of aan regelingen voor de 14 werknemers is niet te begrijpen waarom er dan voor werkneemster, die ten onrechte op staande voet ontslagen is, geen pleister op de wonde over zou zijn. Indien, anders gezegd, er geen rekening mee gehouden is dat het ontslag op staande voet van werkneemster geen stand zou kunnen houden, dient dat thans niet voor rekening van werkneemster te komen. Werkgeefster dient aan werkneemster schade te vergoeden. Gelet op het overwogene en op de beperkte duur van het dienstverband acht de kantonrechter een schadevergoeding van € 4.000 aangewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-08-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BN3249

Zaaknummer: 666697 UC EXPL 09-21399

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:680 BW en 7:681 BW