

RECHTSPRAAK

werkneemster/GCA Events B.V.

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Een verdenking is nog geen dringende reden. Billijke vergoeding toegekend. Hoogte billijke vergoeding gerelateerd aan de economische waarde die herstel van het dienstverband voor werkneemster zou hebben gehad (€ 5.000).

Werkneemster is als interieurverzorgster in dienst van (de rechtsvoorgangster van) GCA Events B.V. (hierna: GCA). Werkneemster verrichtte haar werkzaamheden in het pand van Intergraph, een cliënt van GCA. Werkneemster heeft regelmatig haar echtgenoot meegenomen naar het pand van Intergraph om samen schoon te maken. Intergraph heeft over de maand oktober 2015 haar beveiligingssysteem en camerabeelden geraadpleegd vanwege een vermoeden dat werkneemster minder uren werkte dan dat Intergraph aan GCA betaalde. Intergraph heeft aan GCA een overzicht verstrekt met de daadwerkelijk gewerkte tijden van werkneemster. GCA heeft op 5 november 2015 werkneemster op staande voet ontslagen door overhandiging van een brief aan de echtgenoot van werkneemster. In voornoemde brief staat onder meer vermeld dat gebleken is dat werkneemster op vele dagen het afgesproken aantal uren niet maakt, ook niet als de uren van haar echtgenoot worden meegeteld, en dat werkneemster te vaak haar kinderen meeneemt naar het werk. Werkneemster verzoekt onder meer om toekenning van een billijke vergoeding van € 18.427,60 bruto, de transitievergoeding van € 2.303 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.607,51 bruto. In dat kader heeft werkneemster onder meer aangevoerd dat een dringende reden ontbreekt. Voorts is werkneemster niet eerder gewaarschuwd op deze punten, zodat het ontslag op staande voet een te zware sanctie is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. GCA is in dit geval te lichtvaardig overgegaan tot ontslag op staande voet. Zij heeft zelf aangevoerd dat haar rechtsvoorgangster in 2011 een waarschuwingsbrief aan werkneemster heeft opgesteld vanwege het werken van te weinig uren, waarvan werkneemster de ontvangst overigens heeft betwist. Dat werkneemster gewaarschuwd zou zijn, is overigens ook niet aan haar medegedeeld bij het ontslag. GCA heeft werkneemster vervolgens gedurende enkele jaren zelfstandig in het pand laten werken, zonder enige controle op uren. Gesteld noch gebleken is dat Intergraph eerder concrete klachten heeft geuit. In de praktijk werkte werkneemster al geruime tijd de ene dag meer uren dan de andere. Daaruit maakt de kantonrechter op dat geen sprake was van een situatie waarin werkneemster op voorhand - zonder waarschuwing - behoorde te weten dat haar gedrag volstrekt ontoelaatbaar was. Bovendien is ter zitting gebleken dat GCA na ontvangst van de urenrapportage van Intergraph aan Intergraph heeft toegezegd maatregelen te zullen

nemen. Vervolgens heeft GCA de ontslagbrief aan de echtgenoot van werkneemster meegegeven. Werkneemster heeft zich niet deugdelijk kunnen verweren. Het had - als werkneemster destijds had aangegeven dat het urenoverzicht onjuist was - in de rede gelegen dat GCA naar aanleiding daarvan nader onderzoek had gedaan voordat zij overging tot het ontslag op staande voet, juist omdat een verdenking nog geen dringende reden is (zie Hof Den Haag 31 juli 2008, *JAR* 2008/241).

Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wijst de kantonrechter het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding toe. Uit de parlementaire geschiedenis volgt immers dat als de werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd en in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd, daarmee al invulling is gegeven aan de ernstige verwijtbaarheid die vereist is voor het toekennen van een billijke vergoeding. Werkneemster heeft er in dit geval voor gekozen het ontslag in stand te laten en toekenning van de billijke vergoeding te vorderen. De kantonrechter ziet daarin aanleiding de billijke vergoeding te relateren aan de economische waarde die herstel van het dienstverband voor werkneemster zou hebben gehad. Het had in de rede gelegen dat GCA bij een verzoek tot vernietiging van het ontslag door werkneemster een verzoekschrift tot voorwaardelijke ontbinding zou hebben ingediend. De kans is zeer wel aanwezig dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld en de ontbinding in dat geval zou zijn toegewezen per 1 april 2016. Daarvan uitgaande stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 5.000 bruto, hetgeen (afgerond) overeenkomt met het salaris inclusief vakantiegeld over de periode van 5 november 2015 tot 1 april 2016. Nu de billijke vergoeding is gerelateerd aan het salaris dat werkneemster zou hebben ontvangen bij herstel van het dienstverband, wijst de kantonrechter een separate vergoeding vanwege onregelmatige opzegging af vanwege de overlap van deze vergoedingen. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, is GCA ook de transitievergoeding (ad € 2.303 bruto) verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:1690

Zaaknummer: EA VERZ 15-1378

Rechters: C. Huizing-Bruil

Advocaten: A.P. van Geffen en M.C. Zaal

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW