

RECHTSPRAAK

werkneemster/TopGolf Holland B.V.

Ontslag op staande voet wegens het verstrekken van bedrijfsinformatie aan derden is niet rechtsgeldig. Er waren (mogelijkerwijs) meerdere mensen op de hoogte van het faillissementsverzoek en er zijn dus ook (mogelijkerwijs) meerdere mensen die het bericht kunnen hebben verspreid.

Topgolf is een organisatie die sportevenementen organiseert die zijn gerelateerd aan de golfsport. Ook begeleidt en sponsort Topgolf (jonge) golftalenten. Werkneemster is op 12 oktober 2015 in dienst getreden van Topgolf als medewerker TOP-programma. Het dienstverband is aangegaan voor de duur van een jaar. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 24 februari 2016 heeft Topgolf werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij bedrijfsinformatie aan derden heeft verstrekt. Thans verzoekt werkneemster een billijke vergoeding van € 20.000 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.400 per maand tot de datum van rechtsgeldige beëindiging. Werkneemster legt aan haar verzoeken ten grondslag dat er geen sprake was van een dringende reden. Daarnaast heeft Topgolf de arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd en heeft zij de reden van het ontslag niet aan haar meegedeeld. Topgolf voert gemotiveerd verweer. Topgolf stelt dat werkneemster in strijd met de geheimhoudingsplicht heeft gehandeld. Zij heeft namelijk vertrouwelijke informatie – waarin staat dat op 16 februari het verzoek tot faillissement van Topgolf zal worden behandeld – doorgespeeld aan haar vader (voorzitter Koninklijke Nederlandse Golf Federatie).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil of Topgolf werkneemster ten onrechte op staande voet heeft ontslagen. De kantonrechter overweegt dat Topgolf in de e-mail van 24 februari 2016 heeft nagelaten om werkneemster mee te delen wat de dringende reden van het ontslag op staande voet is. De mededeling dat werkneemster ‘bedrijfsinformatie aan derden heeft verstrekt’ is in dit verband onvoldoende. Niet duidelijk is immers om welke concrete bedrijfsinformatie het gaat en aan welke derden zij deze informatie verstrekt zou hebben. Alleen al op grond van deze omstandigheid heeft Topgolf opgezegd in strijd met artikel 7:677 lid 1 BW en is het ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Daarnaast heeft Topgolf haar stelling dat door toedoen van werkneemster het bericht omtrent het mogelijke faillissement van Topgolf is verspreid binnen de golfwereld onvoldoende onderbouwd. Werkneemster heeft erkend dat zij de inhoud van de e-mail van 12 februari 2016 heeft gedeeld met haar vader. Het is echter begrijpelijk dat werkneemster contact opnam met haar vader, aangezien zij al een tijdje geen salaris ontving en geld van hem wilde lenen. Werkneemster

betwist dat haar vader de informatie over het faillissementsverzoek vervolgens heeft gedeeld met anderen. De enkele stelling van Topgolf dat mensen binnen de golfwereld verklaard zouden hebben dat zij via de vader van werknemster gehoord hebben over het mogelijke faillissement van Topgolf vormt hiervoor een onvoldoende onderbouwing. Hierbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat gebleken is dat de e-mail van 12 februari 2016 naar een algemeen e-mailadres van Topgolf is gestuurd waar meerdere medewerkers toegang toe hebben. Zodoende zijn er dus meerdere mensen die (mogelijkerwijs) op de hoogte waren van het faillissementsverzoek en dit bericht mogelijkerwijs hebben verspreid. Daarom staat dus niet vast dat sprake was van een dringende reden. Vanwege het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet is Topgolf een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd. De kantonrechter zal het verzoek hiertoe dan ook toewijzen. Op grond van artikel 7:681 lid 1 aanhef en onderdeel a BW kan de kantonrechter in dat geval een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer ten laste van de werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat Topgolf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemster ten onrechte op staande voet te ontslaan. De kantonrechter zal dan ook een billijke vergoeding vaststellen. De kantonrechter wil bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding enerzijds tot uitdrukking brengen dat een ten onrechte gegeven ontslag op staande voet grote impact heeft op iemands persoonlijk leven. Naast de emotionele impact ziet een werknemer zich plotseling geconfronteerd met een situatie waarin geen recht meer bestaat op salaris en waarin men niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering. Dat rechtvaardigt dat een toe te kennen billijke vergoeding van substantiële betekenis moet zijn. Ook houdt de kantonrechter rekening met de omstandigheid dat werknemster geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding, gelet op de korte duur van haar dienstverband. Anderzijds kent de kantonrechter gewicht toe aan de relatief slechte financiële situatie van Topgolf, alsmede aan de omstandigheid dat werknemster tot 12 oktober 2016 inkomen heeft uit de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, terwijl zij vanaf 25 februari 2016 geen werkzaamheden meer verricht. Dit is weliswaar niet vrijwillig, maar wel een factor van betekenis. Alles afwegende oordeelt de kantonrechter in dit geval een billijke vergoeding van € 5.000 passend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:2980

Zaaknummer: 4926594 UE VERZ 16-158 GLK/1126 en 4926721 UE 16-159 GLK/1126

Rechters: G.J. van Binsbergen

Advocaten: T.A. Opbroek-Booij en C.L. Berkel

Wetsartikelen: 7:677 lid 4 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW