

RECHTSPRAAK

werkneemster/Envido Contractmanagement 4 BV

Ontslag op staande voet onterecht. Werkneemster heeft door het spreken van onwaarheden weliswaar bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie en daarbij verwijtbaar gehandeld, maar eerder uit onhandigheid dan uit boos opzet. Billijke vergoeding. Transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1981 in dienst bij Envido Contractmanagement 4 BV (hierna: Envido). Op 29 juni 2016 is werkneemster door Envido op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft Envido aangemerkt het feit dat werkneemster tijdens haar arbeidsongeschiktheid, zonder dat Envido daarvan op de hoogte was, werkzaamheden bij een andere werkgever (Yarden) heeft verricht en dat zij, daarop door Envido aangesproken, bij herhaling in strijd met de waarheid te kennen heeft gegeven dat van dergelijke werkzaamheden geen sprake is geweest. Werkneemster vordert onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster afgewezen. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

Oordeel

Dringende reden

Werkneemster heeft erkend dat zij, in strijd met de waarheid, tegenover de heer X bij herhaling heeft verklaard dat zij in mei/juni 2016, terwijl zij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was, geen werkzaamheden voor Yarden heeft verricht. Onbestreden is dat werkneemster op die werkzaamheden meer dan eens is aangesproken en dat zij, ook toen zij daarover de eerste keer gelogen had, de mogelijkheid gehad heeft op haar leugens terug te komen, maar dat nagelaten heeft (omdat zij dat niet durfde). Een dergelijk gedrag valt werkneemster als goed werknemer aan te rekenen. Envido had er als werkgever recht op te weten of werkneemster, terwijl zij wegens ongeschiktheid voor Envido geen werkzaamheden kon verrichten, althans niet volledig, wel/ook voor een andere werkgever werkzaam was. Werk bij een andere werkgever zou immers het herstel voor de werkzaamheden voor Envido kunnen vertragen dan wel de re-integratie kunnen belemmeren, te meer als dat werk plaatsvond op tijden waarop zij eigenlijk voor Envido beschikbaar diende te zijn. Daarover had werkneemster openheid van

zaken dienen te geven. Door dat niet te doen heeft zij het vertrouwen van Envido ernstig beschadigd. Dit levert echter geen dringende reden op. Werkneemster heeft Envido niet met boos opzet om de tuin willen leiden. Eerder heeft zij, geschrokken te worden aangesproken op iets wat (kennelijk) niet geoorloofd was, haar handelen willen toedekken. Dat handelen betrof overigens werkzaamheden die beperkt in omvang waren en plaatsgevonden hebben in een beperkte periode van ongeveer vier weken, waarbij zij niet steeds voor 100% arbeidsongeschikt was. Werkneemster had op zich ook toestemming van Envido voor haar nevenwerk bij Yarden. Niet onaannemelijk is dat werkneemster er niet bij stil gestaan heeft dat zij, (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijnde, haar (als minder belastend ervaren) werk bij Yarden diende na te laten, tenzij (ook) de bedrijfsarts van Envido daaraan zijn goedkeuring had verleend. Bij de afweging of er sprake is van een dringende reden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet dient ten faveure van werkneemster ook meegewogen te worden dat de (financiële) gevolgen van een ontslag op staande voet werkneemster als kostwinner en alleenstaande moeder van twee kleine kinderen onevenredig zwaar zouden treffen. Een ontslag op staande voet is onder de genoemde omstandigheden een te zware sanctie. Uit niets blijkt dat bijvoorbeeld een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter niet afgewacht had kunnen worden.

Billijke vergoeding

Nu werkneemster heeft aangegeven te berusten in het einde van het dienstverband per 29 juni 2016, is herstel van de dienstbetrekking niet meer aan de orde, maar wel de billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW. Bij het berekenen van bedoelde billijke vergoeding wordt uitgegaan van de fictie dat Envido, na het gesprek op 24 juni 2016, werkneemster niet op staande voet zou hebben ontslagen maar zich tot de kantonrechter zou hebben gewend met een ontbindingsverzoek, welk verzoek dan waarschijnlijk in juli 2016 zou zijn ingediend. Het hof schat in dat in de loop van september 2016 op het verzoek een beschikking zou zijn gegeven. De opzegtermijn zou één maand bedragen. De kantonrechter zou naar verwachting de arbeidsovereenkomst ontbonden hebben tegen 1 november 2016. Dat betekent dat werkneemster als basis aanspraak kan maken op een (bruto) billijke vergoeding gelijk aan het haar toekomende bruto maandsalaris over de periode van 29 juni 2016 tot 1 november 2016, zijnde een periode van 14 weken, vermeerderd met een forfaitair percentage van 10%, onder meer wegens het (ten onrechte) niet kunnen beschikken over inkomen gedurende de maanden juli t/m oktober 2016, het gemis aan vakantietoelage en vakantiedagen over bedoelde periode, de commotie die een ontslag op staande voet teweeggebracht heeft en de moeite die werkneemster heeft moeten doen om het ontslag op staande voet aan te vechten. Een en ander resulteert in een toe te kennen billijke vergoeding van (afgerond) € 5175 bruto. Werkneemster heeft bovendien recht op de transitievergoeding, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:876

Zaaknummer: 200.205.944/01

Rechters: S.R. Mellema, H.J. van Kooten en M. Flipse

Advocaten: E.A. Scheffers en P.H. Mahieu

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