

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever c.s.

Samengestelde dringende reden. Gelet op de omstandigheden van het geval kan in elk geval niet worden gezegd dat er bij werkneemster in redelijkheid geen twijfel over kon hebben bestaan dat zij eind oktober 2016 inzage moest geven in haar werkzaamheden zoals werkgever van haar vroeg. Ontslag op staande voet onterecht.

Feiten

Werkneemster is sinds 5 september 2016 in dienst bij werkgever. Op 31 oktober 2016 is werkneemster door werkgever op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft werkgever onder meer aangevoerd dat werkneemster heeft geweigerd een overzicht te verstrekken aan werkgever van haar werkzaamheden in september en oktober 2016. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat er sprake was van een dringende reden voor ontslag. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

Oordeel

Blijkens de ontslagbrief gaat het hier om een zogenoemde samengestelde dringende reden. Werkgever heeft vier redenen genoemd voor het ontslag op staande voet, waarvan het gestelde dreigement 'de druppel' was. Vast staat dat er tussen werkneemster en werkgever op 31 oktober 2016 een gesprek heeft plaatsgevonden waarbij de gemoederen hoog zijn opgelopen. Volgens werkgever heeft hij werkneemster toen gezegd dat het beter was afscheid te nemen en heeft werkneemster daarop gezegd dat hij dan ook het loon over november moest betalen. Toen hij dat niet wilde, heeft werkneemster hem bedreigd met de woorden dat zij genoeg familie had om het op te knappen, aldus werkgever. Werkneemster heeft dit betwist. Volgens haar heeft zij enkel gezegd dat als haar salaris niet zou worden betaald, zij juridische stappen zou zetten. Gebleken is dat partijen een verschillende lezing van de feiten geven. Het blijft op dit punt daarom het woord van werkgever tegen dat van werkneemster. De stelplicht en bewijslast rust op werkgever. Werkgever heeft evenwel geen bewijs aangeboden. Het gestelde dreigement is dan ook niet komen vast te staan, en dus is ook niet komen vast te staan dat er inderdaad sprake is van de spreekwoordelijke druppel die de emmer heeft doen overlopen. Vanwege de samengestelde aard van de door werkgever gehanteerde dringende reden moet bij deze stand van zaken de vraag worden beantwoord of het gedeelte dat mogelijk wel kan komen vast te staan, op zichzelf kan leiden tot het oordeel dat het ontslag op staande voet

terecht is gegeven. In dit verband gaat het met name om de in de ontslagbrief onder 1 vermelde reden. Bij die reden heeft werkgever vermeld dat hij werkneemster heeft gevraagd om een uitgebreid overzicht door te mailen van de werkzaamheden in september en oktober 2016. Dat werkgever dit aan werkneemster heeft gevraagd, staat tussen partijen niet ter discussie. Werkneemster heeft daarop wel 'iets' doorgemailed. Zij heeft dit 'een globaal overzicht' genoemd. Volgens werkgever was de agenda helemaal blank en stonden er slechts enkele afspraken vermeld. In het gesprek van 31 oktober 2016 heeft werkgever aan werkneemster vervolgens te kennen gegeven dat zij onvoldoende inzicht gaf in haar werkzaamheden. Werkneemster hoefde er toen echter niet op bedacht te zijn dat werkgever haar reeds hierom zou kunnen ontslaan. Daarbij is mede in aanmerking genomen dat werkgever onvoldoende duidelijk is geweest over de wijze waarop werkneemster invulling moest geven aan de arbeidsovereenkomst. Volgens werkneemster ging het om de resultaten, in het bijzonder om het sluiten van deals voor zangeressen onder wie de dochter van werkgever, en hoefde zij geen verantwoording af te leggen. Daarbij heeft zij gewezen op de praktijk in de muziekbranche, waarbij zij ook zonder afspraak bij bedrijven langsgaat als dat interessant kan zijn. Volgens werkgever lag dit anders, en zag de verantwoordelijkheid die werkneemster zelf had op het nemen van eigen beslissingen, bijvoorbeeld om een deal rond te maken. Gelet op de omstandigheden van het geval kan in elk geval niet worden gezegd dat er bij werkneemster in redelijkheid geen twijfel over kon hebben bestaan dat zij eind oktober 2016 inzage moest geven in haar werkzaamheden zoals werkgever van haar vroeg.

Het voorgaande zou anders kunnen zijn als werkgever daarvóór reeds diverse malen zowel mondeling als per WhatsApp, zoals in de ontslagbrief staat, heeft gevraagd om inzage in de werkzaamheden van werkneemster. Dit staat echter niet vast. Met betrekking tot reden 2 en reden 3 in de ontslagbrief heeft werkgever niet aangegeven die als zelfstandige redenen voor ontslag op staande voet te beschouwen. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat de kantonrechter het verzoek van werkneemster om vernietiging van de opzegging ten onrechte heeft afgewezen. Op grond van artikel 7:683 lid 3 BW kan het hof in een dergelijke situatie de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. In casu heeft werkneemster uitdrukkelijk te kennen gegeven geen wedertewerkstelling meer te wensen. Herstel van de arbeidsovereenkomst is dan ook niet aan de orde. Wel dient de verzochte billijke vergoeding te worden toegekend. Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster na het onterecht gegeven ontslag op staande voet geen ander werk heeft gevonden. Ook heeft zij naar voren gebracht dat werkgever haar niet heeft aangemeld bij het UWV en dat zij geen uitkering krijgt. Zij is aldus mede door toedoen van werkgever verstoken van enige vorm van inkomsten. Werkgever heeft geen afzonderlijk verweer gevoerd tegen de hoogte van de verzochte vergoeding van € 10.000. Gelet op voormelde feiten en omstandigheden en het feit dat werkneemster een nett-maandsalaris genoot van € 2500 is de verzochte vergoeding ter hoogte van € 10.000 alleszins billijk.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3240

Zaaknummer: 200 211 398_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en A.J. van de Rakt

Advocaten: F. van Veelden-van Passel

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