

RECHTSPRAAK

## werknemer/Zorgburo Altun

***Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd zonder opzegbeding. Ontslag op staande voet wegens schending geheimhoudingsverplichting niet rechtsgeldig. Werkgever heeft stelling onvoldoende onderbouwd en concreet gemaakt. Vergoeding wegens onregelmatig ontslag. Geen toekenning billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer is op 17 november 2017 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Zorgburo Altun (hierna: Altun) in de functie van Individuele Begeleider. Op 1 februari 2018 is een tweede arbeidsovereenkomst tot stand gekomen, die van rechtswege eindigt op 31 juli 2018. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijds opzegbeding opgenomen. Bij brief van 7 maart 2018 is werknemer door Altun op staande voet ontslagen. Werknemer heeft bij brief van 7 maart 2018 bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt Altun te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer verzoekt tevens om ten laste van Altun een billijke vergoeding toe te kennen van € 5.000 bruto.

### *Oordeel*

In de ontslagbrief is als ontslaggrond vermeld dat werknemer persoonlijke informatie van andere cliënten met cliënten deelt, zodat de geheimhoudingsverplichting is geschonden. Ter onderbouwing heeft Altun een brief overgelegd van een cliënt die een klacht heeft geuit over werknemer. In deze brief staat ook dat werknemer niet te toegezegde zorg zou verlenen. Nu dit niet als ontslaggrond in de brief van 7 maart 2018 staat vermeld, laat de kantonrechter dit deel van de klacht, dat overigens wordt betwist door werknemer, buiten beschouwing. Dat geldt ook voor de stelling van Altun dat werknemer afspraken niet zou zijn nagekomen en hij daarvoor is gewaarschuwd. Uitgangspunt bij de beoordeling van het ontslag op staande voet dient te zijn wat aan werknemer in de brief van 7 maart 2018 is meegedeeld, namelijk schending van de geheimhoudingsverplichting. Gelet op de verstreckende gevolgen van een ontslag op staande voet mag van Altun worden verwacht dat zij alvorens daartoe over te gaan werknemer uitnodigt voor een gesprek en hem in de gelegenheid stelt op de klacht te reageren. Dit heeft Altun niet gedaan. In de ontslagbrief staat dan ook ten onrechte dat het ontslag aan werknemer is meegedeeld. Werknemer betwist dat hij persoonlijke informatie van cliënten heeft gedeeld met derden. Ook weerspreekt werknemer dat hij zich in negatieve zin

heeft uitgelaten over Altun. Uit de klachtenbrief blijkt volgens verzoeker slechts onvrede. In dat kader wijst werknemer op zijn brief van 10 februari 2018 aan Altun. Deze brief gaat over het gezin van degene die de klacht heeft geuit, waarbij werknemer zijn zorgen uitspreekt over deze cliënten en waarin hij oplossingen aandraagt. Gelet op deze gemotiveerde betwisting door werknemer lag het op de weg van Altun feiten en omstandigheden te stellen waaruit blijkt dat werknemer de geheimhoudingsverplichting heeft geschonden. Altun verwijst alleen naar een klacht die zij per e-mail van 4 maart 2018 heeft ontvangen. Deze klacht is echter onvoldoende concreet. Zo blijkt daar niet uit welke informatie werknemer zou hebben gedeeld, over welke cliënt hij informatie zou hebben gedeeld en wat hij over Altun zou hebben gezegd. Het is echter, gelet op de gemotiveerde betwisting, aan Altun haar stelling dat werknemer de geheimhoudingsverplichting heeft geschonden voldoende concreet te onderbouwen of motiveren. Nu zij dit heeft nagelaten, is niet komen vast te staan dat werknemer de geheimhoudingsverplichting heeft geschonden. Omdat niet is gebleken van een dringende reden is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Altun is daarom aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd. De kantonrechter ziet in de omstandigheid dat werknemer een cliënt van Altun heeft overgenomen die hij vanaf april 2018 twee uur per week begeleidt aanleiding tot matiging. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding in beginsel worden toegewezen. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer, behoudens het loon tot en met het moment waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou zijn geëindigd, waarvoor een vergoeding zal worden toegewezen, als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van Altun materiële schade heeft geleden of zal leiden. Voor toekenning van een billijke vergoeding als immateriële compensatie is geen aanleiding. Met de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, die gelijk staat aan bijna vijf maanden loon, wordt werknemer voldoende gecompenseerd. Bovendien wordt Altun daarmee voldoende op de noodzaak gewezen haar gedrag voor de toekomst aan te passen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 02-07-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2018:5585

**Zaaknummer:** 6868064

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** N. Türkkol en F. Teuben

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:677 lid 4 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:686a lid 1 BW en 7:681 lid 1 sub a BW