

RECHTSPRAAK

werknemer/Chetuh Inc.

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Niet is komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan wangedrag, falsificatie of fraude. De kantonrechter kent werknemer een billijke vergoeding van € 9.000 toe aan de hand van New-Hairstyle.

Feiten

Chetuh is een Amerikaanse onderneming die zich bezighoudt met het ontwikkelen van software. De onderneming heeft een kleine vestiging in Rijswijk. Werknemer is op 10 september 2018 in dienst getreden bij Chetuh in de functie van National Accountmanager. Het dienstverband is aangegaan voor de duur van 7 maanden en eindigt derhalve op 10 april 2019. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is een concurrentiebeding opgenomen. Chetuh heeft op 30 augustus 2018 werknemer geschorst met de vermelding dat werknemer nevenwerkzaamheden zou verrichten. Op 6 december 2018 heeft Chetuh werknemer op staande voet ontslagen vanwege wangedrag, falsificatie en fraude. Werknemer verzoekt de kantonrechter toekenning van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of de opzegging door Chetuh onverwijld is gegeven en of er een dringende reden aan het ontslag ten grondslag ligt. Beoordeeld moet worden of de handelwijze van werknemer zodanig ernstig is geweest, dat gesproken moet worden van een dringende reden. De kantonrechter heeft dan ook te beoordelen of werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan wangedrag, falsificatie en fraude. Geoordeeld wordt dat Chetuh op geen enkele wijze aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer zich aan dergelijk gedrag heeft schuldig gemaakt. Indien en voor zover zijn gedrag al als zodanig is te kwalificeren, moet geoordeeld worden dat Chetuh niet aannemelijk heeft kunnen maken dat werknemer nevenwerkzaamheden heeft verricht. Ook is niet gebleken van het gebruik van bedrijfsvertrouwelijke gegevens voor eigen gewin of het schenden van een geheimhoudingsverplichting. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat Chetuh op dit punt wel erg achterdochtig is geweest. Uit al het bovenstaande volgt dat werknemer Chetuh geen dringende reden heeft gegeven om hem op staande voet te ontslaan. Dit ontslag is dan ook ten onrechte gegeven. De wijze waarop Chetuh dat heeft gedaan, waaronder mede in aanmerking genomen de schorsing, maakt de handelwijze van Chetuh

ernstig verwijtbaar. Dat betekent dat terecht aanspraak wordt gemaakt op een billijke vergoeding. Aan de hand van de gezichtspunten uit *New-Hairstyle* komt de kantonrechter tot de volgende relevante factoren. In deze zaak is met name van belang dat het dienstverband hoe dan ook op 10 april 2019 zou eindigen. Dat betekent dat het dienstverband gerekend vanaf de datum van het ontslag nog een duur had van afgerond vier maanden. Er wordt van uitgegaan dat deze termijn wel zou worden volgemaakt. Geenszins zeker was het dat het dienstverband zou worden verlengd. Daarvan wordt dan ook niet uitgegaan. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding weegt ook mee dat een deel van de schade al wordt gecompenseerd door middel van de gefixeerde schadevergoeding, zoals hierna te bepalen. Voorts weegt mee dat werknemer geen aanspraak heeft op de transitievergoeding, gelet op de korte duur van het dienstverband. Alles overwegend kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 9.000. Het verzoek van werknemer met betrekking tot de gefixeerde schadevergoeding wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:1727

Zaaknummer: 7436604 EA VERZ 18-1024

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: L.M.J. Pelswijk, S.L.D. van den Brink en K. Zijtveld

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