

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet van werkneemster die tijdens onderzoek door de bedrijfsrecherche in strijd met gegeven (onredelijke) instructie door werkgeefster contact heeft gehad met cliënten vanwege risico op vertrouwensbreuk. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 16 mei 2011 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Senior Begeleider, laatstelijk tegen een maandsalaris van € 3.875,52, exclusief emolumenten. Werkneemster heeft zich op 3 juli 2018 ziek gemeld. Bij brief van 30 juli 2019 is werkneemster medegedeeld dat er door de bedrijfsrecherche onderzoek naar haar wordt verricht. De brief vermeldt dat werkneemster na betermelding op non-actief wordt gesteld en dat het haar niet toegestaan is contacten te onderhouden met het personeel en de cliënten van werkneemster. Bij brief van 19 september 2018 heeft werkgeefster haar op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de kantonrechter in eerste aanleg verzocht om, primair, het ontslag te vernietigen en subsidiair om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht om een verklaring voor recht dat er sprake was van een dringende reden, om een veroordeling van werkneemster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en zij heeft, voorwaardelijk, een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen met uitzondering van het verzoek om een transitievergoeding. Voorts heeft hij de verzoeken van werkgeefster toegewezen en aangegeven dat de voorwaarde waaronder het ontbindingsverzoek is ingediend, niet is ingetreden. Tegen dit oordeel keren partijen zich in hoger beroep.

Oordeel

Werkneemster betoogt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet in stand blijft. Als dringende reden voor het ontslag op staande voet heeft werkgeefster in de brief van 19 september 2018 vermeld dat werkneemster in strijd met de instructie contacten heeft gehad met cliënten van werkgeefster en dat zij gesprekken daarover uit de weg is gegaan. Feit is dat werkneemster deze instructie heeft overtreden. In de ontslagbrief is daarbij met name aandacht besteed aan het tweedaagse uitje van werkneemster met twee cliënten. Werkneemster heeft niet ontkend dat zij daarbij aanwezig is geweest.

Werkneemster heeft, kort nadat haar de instructie is opgelegd, aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat zij de contacten niet kon afhouden vanwege het risico op een vertrouwensbreuk, juist met de kwetsbare groep jongeren waarmee zij werkte. Gegeven deze situatie is het aan werkgeefster om onderbouwd te stellen waarom zij zoveel waarde hechtte aan het in stand houden van de op 30 juli 2018 gegeven instructie. Het ging er in het kader van de instructie juist om dat werkneemster het onderzoek van de bedrijfsrecherche niet zou kunnen frustreren. Zonder een nadere toelichting valt niet in te zien dat de contacten die werkneemster heeft gehad, dit onderzoek hebben gefrustreerd. De ernst van de verdenking jegens werkneemster kan het in beginsel rechtvaardigen om verregaande beperkingen aan haar op te leggen. Daar moet dan wel tegenover staan dat werkgeefster op een voortvarende wijze tot (nader) onderzoek overgaat. Dat daarvan sprake is geweest, is niet gebleken. Voor zover werkgeefster overtredingen van het contactverbod aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, heeft dan ook te gelden dat dat verbod ten tijde van het ontslag niet meer als een redelijke instructie kon worden gezien. Werkneemster heeft zich kort voor het gesprek van 19 september 2018 ziek gemeld. Deze afzegging vormt evenmin een zelfstandige dringende reden. Werkneemster heeft met medische stukken voldoende onderbouwd dat de psychische druk voor haar te groot is geworden om aan deze oproep gehoor te geven. Kortom, er bestond op 19 september 2018 geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. De vordering van werkneemster tot het verklaren voor recht dat zij aanspraak heeft op de transitievergoeding wordt toegewezen. Voorts zal werkgeefster worden veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van € 8.916 (bruto) en een billijke vergoeding van € 25.000 (bruto).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3042

Zaaknummer: 200.257.073_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, H.K.N. Vos en D.J.B. de Wolff

Advocaten: A. Lettenga en A.G.W. Verstraten

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:683 BW en 4 AVG