

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven omdat geen sprake was van een dringende reden. Verbod op nevenwerkzaamheden niet eenduidig uitgelegd, dus werkneemster handelde niet in strijd hiermee.

Feiten

Werkneemster is op 15 november 2018 bij werkgeefster in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor zeven maanden en zou op 14 juni 2019 eindigen. Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO Afbouw van toepassing. Werkneemster heeft zich op 22 januari 2019 ziek gemeld. Op 4 maart 2019 heeft werkgeefster geconstateerd dat werkneemster nevenwerkzaamheden verrichtte bij een ander bedrijf, iets dat in de arbeidsovereenkomst verboden was. Bij aangetekende brief van 14 maart 2019 heeft werkgeefster daarom aan werkneemster meegedeeld dat zij op grond van de arbeidsovereenkomst geen nevenwerkzaamheden mag verrichten en dat ingeval werkneemster toch bij derden werkzaamheden verricht, dit zal leiden tot een ontslag op staande voet. Op 30 maart 2019 heeft werkgeefster geconstateerd dat werkneemster wederom werkzaamheden verrichtte bij een ander bedrijf en om die reden heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen. Bij brief van 1 april 2019 heeft werkgeefster dit ontslag op staande voet bevestigd. In eerste aanleg heeft werkneemster een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding verzocht. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen en werkneemster komt hiertegen op in hoger beroep.

Oordeel

Werkneemster heeft een grief gericht tegen de afwijzing van haar verzoek tot het betalen van het achterstallige salaris en tot het verstrekken van salarisspecificaties. Ondanks onduidelijkheden omtrent het bestaan van nadere afspraken in een tweede arbeidsovereenkomst heeft werkgeefster salarisspecificaties overgelegd die uitgaan van het minimumbrutoloon. Nu hieruit blijkt dat het salaris niet langer in strijd is met de cao, wordt de eerste vordering van werkneemster afgewezen. Werkneemster is verder opgekomen tegen de beslissing van de kantonrechter dat er een dringende reden aanwezig was voor het gegeven ontslag op staande voet. Zij stelt dat zij al bij indiensttreding melding had gemaakt van haar nevenwerk en dat dit geen probleem was. Werkgeefster heeft haar echter toch op staande voet ontslagen toen zij van de nevenwerkzaamheden vernam en hiervoor had gewaarschuwd. Naar het oordeel van het hof bestond er geen dringende reden voor werkgeefster om tot onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Het hof overweegt daarbij

dat het verbod in de arbeidsovereenkomst aan de hand van Haviltex uitgelegd moet worden en dat werkneemster, nu het beding niet eenduidig aangeeft welke arbeid onder het verbod valt, mocht aannemen dat het verbod enkel op administratief nevenwerk zag. Het hof betreft voorts bij het oordeel dat de gevolgen van het ontslag voor werkneemster zeer ernstig waren. Zij was op dat moment arbeidsongeschikt, alleenstaande moeder met twee jonge kinderen en kwam in financiële problemen. Het verzoek om te bepalen dat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd, wordt toegewezen. Ook is het hof van oordeel dat het beroep tegen de afwijzing van de verzochte gefixeerde schadevergoeding slaagt. Tot slot wijst het hof eveneens een billijke vergoeding ter hoogte van € 3.000 toe. Het ontslag heeft namelijk tot gevolg gehad dat werkneemster arbeidsongeschikt uit dienst is gegaan, haar re-integratie niet heeft kunnen voortzetten en in financiële problemen is gekomen. Daar staat tegenover dat zij een dienstverband voor bepaalde tijd had en recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding, bestaande uit het loon tot de contractuele einddatum genoemd in haar arbeidscontract. De waarde van het dienstverband is hiermede vergoed.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1238

Zaaknummer: 200.267.613/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: A.M.T. Snijders en S.J.W.M. Vonken

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW