

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemster die vermeend cliënten van werkgever zou hebben bewogen met haar in zee te gaan een nieuw gezinshuis te starten houdt geen stand.*Feiten*

Werknemster heeft een gezinshuis geëxploiteerd onder de naam X. Partijen zijn in gesprek geweest over een samenwerking, waarna werkgever X van werknemster heeft overgenomen. Ten behoeve van deze overname is tussen partijen op 29 december 2020 een 'Overeenkomst betreffende de overname van het concept X' per 1 november 2020 gesloten. Partijen hebben vervolgens een arbeidsovereenkomst gesloten op grond waarvan werknemster per 1 november 2020 voor bepaalde tijd in dienst is getreden bij werkgever. Werknemster woont in het pand waarin ook de onderneming is gevestigd. Tussen partijen is in verband daarmee per 1 november 2022 een 'gebruikersovereenkomst bedrijfswoonruimte' gesloten. In november 2021 is werknemster arbeidsongeschikt geraakt. Per brief van 10 januari 2022 heeft werkgever werknemster bericht dat het haar is gebleken dat werknemster geld dat op haar bankrekening werd gestort, niet direct doorstortte. Vanwege de medische situatie van werknemster wilde werkgever niet overgaan tot ontslag op staande voet, maar hij heeft zich dit recht voorbehouden. Daarbij heeft hij enkele verplichtingen gesteld, zoals het doorstorten van het geld binnen 12 uur als dit door derden wordt overgemaakt en het binnen twee maanden overmaken van alle achterstallige betalingen. De gemachtigde van werknemster heeft hierop gereageerd dat sprake is van economische uitbuiting. Werknemster zou gedwongen zijn om haar onderneming om niet over te dragen, geacht worden meer dan 60 uur per week te werken terwijl zij maar voor 16 uur betaald wordt en gedwongen worden een te hoog bedrag te betalen voor een kleine woonruimte. In een gesprek op 16 januari 2022 is werknemster medegedeeld dat zij op staande voet was ontslagen, met als reden dat werknemster zowel tegen de gedragsdeskundige als tegen ouders en cliënten heeft gezegd dat zij voornemens is X voort te zetten wanneer werkgever zou besluiten de locatie te sluiten. Werknemster zou deze personen bovendien hebben bewogen met haar in zee te gaan als deze situatie zich zou voordoen. Het ontslag is per brief bevestigd. Werknemster heeft het door werkgever gestelde betwist en verzoekt in onderhavige procedure onder andere een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Oordeel

Nu in de ontslagbrief niet is opgenomen dat werkgever werknemster ook zou hebben ontslagen indien slechts een gedeelte van de aangevoerde dringende redenen komt vast te staan, moeten zij alle vast komen te staan en tezamen een dringende reden opleveren.

Gebleken is dat werknemster de ouders van de cliënten heeft verteld dat zij voornemens was op termijn zelf weer een gezinshuis te starten indien zij ontslagen zou worden. Dat zij de ouders ook heeft bewogen met haar in zee te gaan, betwist werknemster. Dat dit het geval is, heeft werkgever ook op geen enkele manier onderbouwd. Dat werknemster thans op dezelfde locatie weer een gezinshuis heeft en een aantal van de cliënten verzorgt, maakt dat niet anders. Daaruit blijkt immers niet dat werknemster hen daartoe voor haar ontslag en de sluiting van de locatie al had overgehaald. Daar komt nog bij dat dit, hoewel het niet op de weg van een werknemer ligt om een eventueel naderend ontslag of sluiting van de locatie met de cliënten te bespreken voordat daar daadwerkelijk een besluit over is genomen en werkgever dit heeft gecommuniceerd, naar het oordeel van de kantonrechter nog geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werknemster handelde immers uit zorg voor de cliënten, terwijl zij werkgever ook geen schade toe zou brengen of ongewenste concurrentie aan zou doen indien zij na het sluiten van de locatie een nieuw gezinshuis zou starten en de cliënten bij haar zouden komen. Deze konden dan immers niet meer bij werkgever terecht. Aldus levert deze reden geen geldig ontslag op staande voet op. Aan werknemster wordt de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding toegekend. Voor wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat niet is gebleken dat werknemster is gedwongen de onderneming om niet over te dragen en om huur en kost en inwoning te betalen. Niet komt vast te staan dat sprake is van dwang of economische uitbuiting; daarvoor ontbreekt iedere onderbouwing van de kant van werknemster. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 1.500 redelijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:6696

Zaaknummer: 9941191

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: F.J.H. Krumpelman

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:671c lid 1 BW