

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond onder toekenning van een billijke vergoeding. Vergoeding werkelijk gemaakte juridische kosten wegens slecht werkgeverschap.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden bij werkgeefster, een onderneming gericht op vastgoedactiviteiten. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst op 7 februari 2022 getekend. Op voorstel van werkgeefster hebben partijen op 3 juni 2022 een nieuwe arbeidsovereenkomst getekend met gunstigere arbeidsvoorwaarden, waaronder een bonus voor elke woning die of appartement dat wordt verkocht aan aspirant-koopstarters. Op zijn tweede werkdag heeft werknemer contact gehad met de verkopend makelaar van een woning. Hoewel werknemer stelt dat hij de verkopend makelaar herhaaldelijk heeft laten weten dat de heer A, bestuurder van werkgeefster, degene is die de knopen doorhakt, stelt de verkopend makelaar dat er een koop tot stand is gekomen. In juni 2022 heeft werknemer een bod uitgebracht op een woning. Partijen verschillen van mening over de vraag of dit bod in overleg en met instemming van de heer A is gebeurd. Op 5 juli heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen wegens verlies van vertrouwen in de samenwerking. Op 9 augustus 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het maken van privéziekenhuisafspraken, het zoeken van woningen voor zichzelf en het bezichtigen van woningen, alles onder werktijd en zonder dit te overleggen. De verkoper van een woning heeft werkgeefster in september 2022 in rechte betrokken. Hij vordert een schadevergoeding van € 55.000 omdat werkgeefster de woning niet heeft afgenomen en de woning vervolgens voor een lager bedrag aan een ander is verkocht. Werkgeefster heeft werknemer in die procedure in vrijwaring opgeroepen en hem aansprakelijk gesteld voor de schade. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De opgegeven reden rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Een goed werkgever moet zijn werknemers de ruimte geven om privéactiviteiten tijdens werktijd te verrichten, mits dit binnen de perken blijft. Dat is hier het geval. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd waardoor het verzoek van werknemer tot doorbetaling van zijn loon toewijsbaar is. Partijen verschillen van mening over de hoogte van het overeengekomen loon. Werkgeefster heeft werknemer in de eerste twee arbeidsovereenkomsten een brutoloon van € 5.000 per maand aangeboden. Werknemer had niet hoeven te begrijpen dat het in de arbeidsovereenkomsten

opgenomen loon foutief was. Voor de loondoorbetaling moet dus worden uitgegaan van een brutomaandloon van € 5.000. De verzochte wedertewerkstelling wordt afgewezen, nu de arbeidsovereenkomst wel zal worden ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen beschuldigen elkaar immers over en weer van ernstige zaken zoals het vervalsen van documenten. Werkgeefster is werknemer tevens een transitievergoeding verschuldigd. Werkgeefster heeft werknemer het verwijt gemaakt dat hij onbevoegd op woningen heeft geboden, maar de kantonrechter heeft geen aanknopingspunt om aan te nemen dat dit verwijt terecht is, waardoor geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. Werknemer kan aanspraak maken op een billijke vergoeding, nu het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het verwijt te maken dat werknemer onbevoegde biedingen op vier woningen zou hebben gedaan en dat hij daarbij werd gedreven door de bonusregeling, terwijl de heer A wel degelijk op de hoogte was van de biedingen en daarmee had ingestemd. Ook is laakbaar dat werkgeefster werknemer heeft betrokken in de procedure tussen haar en de verkoper omdat, zelfs als vast zou komen te staan dat de verkoper uit mededelingen van werknemer mocht begrijpen dat er een koop tot stand was gekomen, er geen enkele aanleiding is om aan te nemen dat werknemer opzet of bewuste roekeloosheid kan worden verweten. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding op € 10.000 bruto. Bij de billijke vergoeding is geen rekening gehouden met een misgelopen bonus, nu werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst slechts recht heeft op een bonus als de woning is verkocht aan aspirant-koopstarters. De aankoop van de woning is dus niet voldoende omdat niet is gebleken dat de woning is verkocht aan starters. Werknemer heeft eveneens recht op achterstallig loon, nu werkgeefster over de periode van 1 juni 2022 tot 9 augustus 2022 slechts € 3.166,58 bruto heeft voldaan terwijl partijen € 5.000 bruto per maand overeen zijn gekomen. Tot slot wordt de verzochte vergoeding van werkelijk gemaakte kosten van juridische bijstand toegewezen, nu werkgeefster de norm van goed werkgeverschap ernstig heeft geschonden. Werknemer heeft een specificatie van een bedrag van € 15.390 overgelegd. De kantonrechter zal het bedrag dat werkgeefster voor haar rekening moet nemen begroten op € 10.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:6178

Zaaknummer: 10139700 UE VERZ 22-297 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.C.G.M. van den Heuvel en S. Vrij

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 BW en 7:681 BW