

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet vernietigd. Werknemer betrekken bij conflict tussen werkgeefster en de vader van werknemer en hem ter zitting betitelen als ‘spion van zijn vader’ levert ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster op. Billijke vergoeding ad € 7.500 toegekend.

Werknemer is op 1 november 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerker. Toentertijd waren zowel zijn vader (hierna: vader) als zijn oom statutair directeur van de vennootschap. Op 4 juni 2013 hebben werknemer en vader een nieuwe bv opgericht. Werknemer is op 25 augustus 2015 op non-actief gesteld. Op 16 september 2015 is vader door werkgeefster op staande voet ontslagen als statutair directeur, vanwege onder meer (mogelijke) verduistering van 1,7 miljoen euro in 2012 en ruim € 25.000 in 2014 en/of 2015. Vader heeft de vernietiging van het ontslag op staande voet verzocht, waarvan de procedure nog lopende is. Per e-mail van 16 september 2015 is werknemer door werkgeefster eveneens op staande voet ontslagen. Aan voornoemd ontslag legt werkgeefster ten grondslag dat werknemer sinds 4 juni 2013 een met werkgeefster concurrerende bv bestuurt en dat werkgeefster daarmee niet bekend was. Tevens deelt werkgeefster in voornoemde e-mail mee dat de communicatie met werknemer de afgelopen tijd steeds moeilijker is geworden en dat een beeld is ontstaan dat werknemer geen zin heeft om terug te keren op de werkvloer, door al geruime tijd zonder reden niet verschenen te zijn, waardoor een situatie is ontstaan die zonder meer het karakter draagt van de druppel die de emmer doet overlopen. Werknemer verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgeefster verzoekt ontbinding, ingeval geoordeeld wordt dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. Werknemer verzoekt in dat geval toekenning van de transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding van minimaal € 10.000 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De medewerking van vader aan de oprichting van de nieuwe bv en diens bekendheid met de betrokkenheid van werknemer bij die vennootschap moeten aan werkgeefster worden toegerekend, nu vader destijds bestuurder was van werkgeefster. Onder die omstandigheden valt niet in te zien dat de betrokkenheid van werknemer bij de nieuwe bv onrechtmatig is jegens werkgeefster. Voor een dergelijke conclusie bestaat des te minder grond, nu op basis van een getuigenverklaring van vader als vaststaand moet worden aangenomen dat de nieuwe bv nooit daadwerkelijk activiteiten heeft ontplooid. De tweede ontslaggrond, te weten de steeds moeilijker verlopende communicatie ‘de afgelopen tijd’, kan het ontslag op staande voet evenmin rechtvaardigen, nu uit de zinsnede ‘de afgelopen tijd’ reeds blijkt dat niet is voldaan aan het onverwijldheidsvereiste.

Ook het gedurende ruime tijd niet verschenen zijn op het werk kan als ontslaggrond geen stand houden, omdat de op non-actiefstelling daarvan de reden was. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Ten aanzien van de door werkgeefster verzochte ontbinding oordeelt de kantonrechter als volgt. Werkgeefster heeft primair de e-grond van artikel 7:669 lid 3 BW aan haar verzoek ten grondslag gelegd, waarbij zij stelt dat werknemer haar onrechtmatig 'harde concurrentie' heeft aangedaan. Die grond kan niet leiden tot toewijzing van de verzochte ontbinding, nu van 'harde' concurrentie immers niet is gebleken. Subsidiair heeft werkgeefster de g-grond van artikel 7:669 lid 3 BW aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd. Daarbij stelt zij dat werknemer en vader 'twee handen op één buik' zijn, waardoor - gegeven het conflict met vader - de werkrelatie met werknemer thans enorm belast is. Ter zitting heeft werkgeefster gesteld dat zij werknemer ziet als 'de spion van zijn vader'. Gezien alle verwickelingen tussen partijen staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Het verzoek is derhalve op grond van de g-grond toewijsbaar. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst onvoorwaardelijk, nu het ontslag op staande voet immers is vernietigd en de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog steeds voortduurt. De transitievergoeding is door werkgever op grond van de wet aan werknemer verschuldigd. Gelet op artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat dit zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier voor. Immers moet worden aangenomen dat werkgever op volstrekt ondeugdelijke gronden werknemer op staande voet heeft ontslagen en dat zij hem ten onrechte betrokken heeft in het conflict dat is gerezen tussen de beide broers, tevens bestuurders van de vennootschap. Door op die wijze te handelen en werknemer te betitelen als 'spion van zijn vader', zonder dat ook maar op enigerlei wijze gebleken is dat hij als zodanig gehandeld heeft, moet naar het oordeel van de kantonrechter worden geconcludeerd dat werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld heeft. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 7.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:9316

Zaaknummer: KTN-4518025_16122015

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J. de Jong en M.P.V. den Engelsman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678

BW