

RECHTSPRAAK

Koekjes Royale B.V./werknemer

Werknemer wordt op staande voet ontslagen nadat hij zijn collega's informeert dat werkgever de cao mogelijk niet naleeft. Ontslag op staande voet wordt vernietigd, nu dit niet onverwijld is gegeven. Tegenverzoek van werkgever tot ontbinding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Koekjes Royale in de functie van marketingmedewerker/verkoper. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Zoetwarenindustrie (hierna: de cao) van toepassing. Op maandag 9 januari 2017 hebben werknemer en zijn leidinggevende tijdens de Horecava besproken dat ten aanzien van werknemers van Koekjes Royale de cao (mogelijk) niet wordt nageleefd. Op maandag 16 januari 2017 of op dinsdag 17 januari 2017 heeft werknemer in de pauze om 10:00 uur aan de werknemers van Koekjes Royale een door hem opgestelde brief (met een bijlage) overhandigd met daarin opgenomen kort gezegd het vermoeden dat werkgever de cao niet naleeft. Op woensdag 18 januari 2017 heeft werknemer een e-mailbericht naar zijn leidinggevende verzonden waarin hij aankondigt een personeelsvertegenwoordiging (hierna: pvt) op te willen richten. Kort na de pauze diezelfde dag heeft de leidinggevende werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 19 januari 2017 heeft werknemer gesteld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst nietig is, dat hij beschikbaar is om de bedongen arbeid te verrichten en dat hij aanspraak maakt op doorbetaling van zijn loon. Partijen hebben nadien gepoogd een regeling te treffen, maar dit is niet gelukt. Werknemer vordert kort samengevat onder meer vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling.

Oordeel

Ontslag op staande voet niet onverwijld medegedeeld

Partijen twisten over de vraag wanneer werknemer de brief (met bijlage) waarin hij zijn collega's erop wijst dat Koekjes Royale de cao volgens hem niet naleeft heeft uitgedeeld. Wat hier verder ook van zij, zelfs indien werknemer de brief op 17 januari 2017 heeft uitgedeeld, is de kantonrechter van oordeel dat Koekjes Royale de arbeidsovereenkomst niet onverwijld heeft opgezegd. Koekjes Royale heeft aangevoerd dat de leidinggevende na het uitdelen van de brief in de kantine op 17 januari 2017 om 10:00 uur zich heeft beraden over de tegen werknemer te nemen stappen. Volgens Koekjes Royale heeft de leidinggevende daartoe de directeur (die op dat moment in Tenerife verbleef) via WhatsApp geconsulteerd. Een dag later,

op 18 januari 2017, heeft de leidinggevende om 12:00 uur met werknemer gesproken. Bij die gelegenheid heeft de leidinggevende de arbeidsovereenkomst met werknemer niet wegens een dringende reden opgezegd. Onduidelijk is gebleven waarom dit niet is gebeurd. Omdat Koekjes Royale dit niet verder heeft uitgelegd, moet het ervoor gehouden worden dat niet onverwijld is opgezegd.

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet

Zelfs indien geoordeeld zou moeten worden dat wel onverwijld is opgezegd, dan nog kan de opzegging geen stand houden. Het geheimhoudingsbeding waar Koekjes Royale zich in de opzeggingsbrief op beroept, ziet niet op de door werknemer binnen Koekjes Royale openbaar gemaakte informatie. Werknemer heeft met het uitdelen van de twee brieven aan zijn collega's derhalve het geheimhoudingsbeding niet geschonden. In haar verweerschrift stelt Koekjes Royale dat zij aan werknemer vertrouwelijk heeft medegedeeld dat ten aanzien van enkele werknemers de cao niet wordt nageleefd. Voor zover Koekjes Royale hiermee heeft willen betogen dat bij die gelegenheid mondeling geheimhouding is bedongen, moet dat betoog verworpen worden, want gesteld noch gebleken is dat werknemer daarmee ingestemd heeft. Voorts is er, anders dan Koekjes Royale in haar brief van 18 januari 2017 stelt, geen sprake van dat werknemer een redelijk (dienst)bevel of een uitdrukkelijke opdracht heeft genegeerd. Niet valt in te zien waarom een werknemer zijn collega's er niet op zou mogen wijzen dat de werkgever (mogelijkerwijs) de cao niet naleeft. Koekjes Royale maakt werknemer voorts het verwijt dat de door werknemer op 17 januari 2017 (volgens werknemer op 16 januari) uitgedeelde brief onjuiste informatie bevat en ronduit lasterlijk is. Werknemer wijst zijn collega's in de brief er evenwel terecht op dat 'hoogstwaarschijnlijk' uit de cao voortvloeiende rechten door Koekjes Royale niet wordt gerespecteerd. Die informatie is juist omdat werknemer in de brief weliswaar stelt dat het een bedrijfsbreed probleem is, maar daarbij (gelet op het woord 'hoogstwaarschijnlijk') een slag om de arm houdt. Bovendien moet worden vastgesteld dat Koekjes Royale in haar brief van 18 januari 2017 aan het ontslag op staande voet niet ten grondslag gelegd heeft dat de door werknemer uitgedeelde brief een lasterlijke of onjuiste inhoud heeft. Anders dan Koekjes Royale stelt, heeft werknemer zich niet laakbaar gedragen door (wellicht) in weerwil van Koekjes Royale gestelde verbod desondanks de werknemers te informeren dat binnen Koekjes Royale de cao niet wordt nageleefd. Dat werknemer de tweede brief heeft uitgedeelde op 18 januari 2017 is evenmin aan te merken als laakbaar gedrag aangezien werknemer in die brief in neutrale bewoordingen de mogelijkheid van het oprichten van een personeelsvertegenwoordiging aankaart. Op grond van voorgaande overwegingen zal het primaire verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging worden toegewezen.

Tegenverzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Het tegenverzoek tot ontbinding is onder andere gebaseerd op de grond dat door verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer van Koekjes Royale niet geleverd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Koekjes Royale heeft dienaangaande verwezen naar hetgeen zij werknemer in haar brief van 18 januari 2017 heeft verweten. De kantonrechter

verwijst naar hetgeen daarover hiervoor is overwogen. Van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is geen sprake geweest. Aannemelijk is dat er sprake is van een enigszins verstoorde arbeidsverhouding. Dat die zodanig is verstoord dat van Koekjes Royale in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, is niet vast komen te staan. De ook aan de verzochte ontbinding ten grondslag gelegde h-grond kan evenmin tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, is namelijk onduidelijk gebleven welke van de door Koekjes Royale geschetste feiten tot ontbinding op die grond dienen te leiden. Uit het voorgaande volgt dat het verzoek van Koekjes Royale geheel zal worden afgewezen. Aangezien de opzegging van de arbeidsovereenkomst zal worden vernietigd en de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden, zal het verzoek van werknemer om hem binnen 24 uur na betekening van deze beschikking (zonder beperkingen) toe te laten tot zijn werk worden toegewezen. Voorts zal Koekjes Royale worden veroordeeld tot betaling van het loon vanaf 1 april 2017 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op rechtsgeldige wijze eindigt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:5183

Zaaknummer: 5820012 AZ VERZ 17-39 5838633 AZ VERZ 17-42

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: A. Schippers en A.L. van den Bergh

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671b lid 1 BW, 7:671b lid 8 onderdeel a BW en 7:677 BW