

RECHTSPRAAK

Werknemer/Oranje Nutrition B.V.

Vernietiging ontslag op staande voet. Dat werknemer minder heeft gewerkt dan afgesproken en dat er een geheime opname is gemaakt van een gesprek, is niet komen vast te staan. Dienstverband duurt voort, nu de tweede arbeidsovereenkomst geen schijnconstructie is. Ook afwijzing van het ontbindingsverzoek (hetzelfde feitencomplex).

Feiten

Oranje Nutrition is een onderneming gericht op de productie van o.a. babymelkpoeder, voornamelijk voor de Chinese markt. De onderneming is nog niet operationeel en heeft ook nog geen eigen bedrijfspand. Algemeen directeur van Oranje Nutrition is de heer A. Op 16 augustus 2016 hebben werknemer en A een schriftelijke overeenkomst getekend onder het opschrift 'Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd'. Op 18 september 2017 is werknemer door Oranje Nutrition op staande voet ontslagen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of Oranje Nutrition moet worden veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. In de brief van 18 september 2017 waarmee het op die dag gegeven ontslag op staande voet is bevestigd, wordt door Oranje Nutrition als dringende reden genoemd dat werknemer (veel) minder dan het overeengekomen aantal uren werkte en daarnaast dat werknemer zonder haar toestemming een gesprek met een klant heeft opgenomen. Ten aanzien van het eerste verwijt aan het adres van werknemer heeft Oranje Nutrition aangevoerd dat werknemer in de periode juni tot en met september 2017 in plaats van 40 uur week slechts 16 uur of minder per week heeft gewerkt. Werknemer bestrijdt dat zij te weinig uren heeft gewerkt. In het licht van deze gemotiveerde betwisting door werknemer heeft Oranje Nutrition naar het oordeel van de kantonrechter haar stelling dat werknemer per week maar 16 uur of minder werkte, onvoldoende onderbouwd. De verklaringen van [E.] en [C.] aangaande de aanwezigheid van werknemer bij hun bedrijf zijn onvoldoende om aan te kunnen nemen dat werknemer te weinig werkte. Ten aanzien van het tweede verwijt dat Oranje Nutrition aan werknemer maakt, het zonder toestemming opnemen van een gesprek met een klant, heeft werknemer het verweer gevoerd dat zij het gesprek niet heeft opgenomen maar een vertaalprogramma op haar telefoon heeft gebruikt. In het licht van dit gemotiveerde verweer heeft Oranje Nutrition

ook dit verwijt aan het adres van werknemer onvoldoende onderbouwd. Haar verwijzing naar een verklaring van [F.] over het ontslaggesprek tussen A en werknemer, is in dit verband ontoereikend. Ook al zou namelijk komen vast staan dat werknemer in het ontslaggesprek tegenover A heeft erkend dat zij inderdaad een geluidsopname heeft gemaakt, dan geldt dat Oranje Nutrition heeft nagelaten te onderbouwen waarom het maken van een geluidsopname van een gesprek, waarvan werknemer dus heeft betwist dat dit heeft plaatsgevonden, in dit geval een dringende reden zou opleveren voor ontslag op staande voet. Uit het voorgaande volgt dat er geen dringende reden was voor het ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig gegeven.

Voortzetting dienstverband

Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurde de arbeidsovereenkomst voort en had werknemer in beginsel recht op loon. Partijen houdt echter verdeeld de vraag of de arbeidsovereenkomst inmiddels (van rechtswege) per 1 oktober 2017 is geëindigd. De kantonrechter stelt vast dat partijen op 16 augustus 2016 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben getekend. Deze arbeidsovereenkomst zag op de indiensttreding van werknemer als productontwikkelaar bij Oranje Nutrition per 1 oktober 2016, zulks tot 1 oktober 2017. De kantonrechter stelt verder vast dat werknemer een tweede arbeidsovereenkomst in het geding heeft gebracht, die op 29 april 2017 is opgemaakt en getekend zijdens Oranje Nutrition. Het betreft wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ditmaal van 1 [F.] 2017 tot 1 oktober 2018. Werknemer heeft ter zitting onweersproken gesteld zij deze arbeidsovereenkomst digitaal getekend heeft teruggezonden naar Oranje Nutrition. Oranje Nutrition voert weliswaar aan dat deze tweede arbeidsovereenkomst in werkelijkheid een schijnconstructie betreft, maar zij heeft deze stelling naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende aannemelijk weten te maken. Gelet hierop zal de kantonrechter bij haar verdere beoordeling de inhoud van de tweede arbeidsovereenkomst als uitgangspunt nemen. Partijen verschillen van mening wat de looptijd van deze arbeidsovereenkomst is. De kantonrechter stelt vast dat in artikel 1 van de (tweede) arbeidsovereenkomst is opgenomen dat '*de werknemer voor bepaalde tijd en wel van 01 mei 2017 t/m 01 oktober 2018*' in dienst bij werkgever treedt. Het hierna in artikel 1 vermelde is hiermee evenwel in tegenspraak. In de volgende zin staat namelijk dat de arbeidsovereenkomst geldt voor 1 jaar, terwijl daarna is vermeld dat de overeenkomst van rechtswege zal eindigen op 01 oktober 2017. De kantonrechter stelt vast dat alleen de tekst '*01 mei 2017 t/m 01 oktober 2018*' een wijziging inhoudt ten opzichte van de eerste arbeidsovereenkomst en dat de rest van artikel 1 precies hetzelfde is gebleven. Gelet hierop acht de kantonrechter aannemelijk dat de bewust aangepaste tekst, die bovendien de looptijd van de arbeidsovereenkomst het meest concreet en specifiek omschrijft, de werkelijke bedoeling van partijen weergeeft, zoals werknemer stelt, en niet het daarmee in tegenspraak zijnde, algemener geformuleerde, gedeelte van artikel 1, dat daarna volgt. Uit het voorgaande volgt dat het verzoek van werknemer tot betaling van haar loon over de maand oktober 2017 voor toewijzing gereed ligt. Oranje Nutrition heeft subsidiair verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Oranje Nutrition heeft haar verzoek om

ontbinding van de arbeidsovereenkomst gebaseerd op twee gronden, te weten (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW) en een onherstelbare vertrouwensbreuk (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Nu in de zaak van het verzoek is geoordeeld dat de door Oranje Nutrition gemaakte verwijten aan het adres van werknemer onvoldoende zijn onderbouwd, brengt dit mee dat deze verwijten ook geen redelijke grond voor ontbinding vormen als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 onderdeel e BW. Ook heeft Oranje Nutrition haar stelling dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende onderbouwd. De conclusie is dat de kantonrechter het subsidiaire tegenverzoek van Oranje Nutrition zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden. Dit betekent dat het dienstverband van werknemer bij Oranje Nutrition voortduurt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:746

Zaaknummer: 6467440 AR VERZ 17-122 en 6507291 AR VERZ 17-134

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J.M. Stevers en E. Bosscher

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW