

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

<p>Toepasselijkheid van titel 7.10 BW? Schadevergoeding uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag wordt toegekend. Valse/voorgewende reden voor ontslag door werkgeefster wordt als een zeer ernstige tekortkoming aangemerkt.</p>

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2004 in dienst getreden in de functie van Afdelingshoofd Algemene en Juridische Zaken. Op 15 februari 2005 meldt werkneemster zich ziek. Bij brief van 16 februari 2005 is werkneemster medegedeeld dat zij per die datum uit haar functie wordt ontheven. Tevens is werkneemster in dezelfde brief medegedeeld dat – indien onvermijdelijk – een procedure ex artikel 98 van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht (LMA) strekkende tot beëindiging van het dienstverband wegens ongeschiktheid c.q. onbekwaamheid zal worden ingezet. Bij brief van 7 april 2005 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 31 juli 2005, om de reden dat werkneemster zou disfunctioneren. Werkneemster heeft bij brief van 11 mei 2005 de nietigheid van die opzegging doen invoeren, omdat zij ten tijde van de opzegging nog arbeidsongeschikt was. Nadat werkneemster per 4 mei 2005 hersteld was, heeft werkgeefster bij brief van 11 mei 2005 de arbeidsrelatie van partijen opgezegd, wederom tegen 31 juli 2005. Werkgeefster heeft tot tweemaal toe, eenmaal in 2005 en eenmaal in 2007, (tevergeefs) een verzoek ex artikel 7:685 BW gedaan tot (voorwaardelijke) ontbinding van de met werkneemster gesloten arbeidsovereenkomst. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat het door werkgeefster gegeven ontslag kennelijk onredelijk is in de zin van artikel 7:681 BW (oud) en tot veroordeling van werkgeefster wegens de kennelijke onredelijkheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werkgeefster tot herstel van de arbeidsovereenkomst op de meest korte termijn. Subsidiair vordert werkneemster een materiële schadevergoeding ad €1.659.519,62. De kantonrechter heeft, onder verwijzing naar artikel 7:615 BW, werkneemster niet-ontvankelijk verklaard in haar op titel 7.10 BW gebaseerde vordering. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Vastgesteld dient te worden of de overeenkomst tot het verrichten van arbeid die partijen zijn aangegaan, geduid kan worden als een overeenkomst waarop het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is. Bij gebreke van een schriftelijke overeenkomst waaruit op dat punt een en ander afgeleid zou kunnen worden, dient het hof te onderzoeken of er anderszins

aanwijzingen zijn voor integrale toepasselijkheid van titel 7.10 BW. Voorafgaand aan dan wel bij het aangaan van het dienstverband tussen partijen is overeengekomen (en aldus verklaard als bedoeld in art. 7:615 BW) dat op de arbeidsrelatie van partijen het Nederlandse arbeidsrecht (titel 7.10 BW) ten volle van toepassing is. Waar de kantonrechter ten aanzien daarvan anders heeft geoordeeld, kan het vonnis van de kantonrechter niet in stand blijven. Het hof duidt de opzegging van de arbeidsovereenkomst van partijen als kennelijk onredelijk en wel op de primaire grond van de door werkneemster tegen werkgeefster ingestelde vordering: de valse/voorgewende reden. Naar het oordeel van het hof had een redelijk handelend werkgeefster niet tot ontheffing (en ontslag/opzegging) mogen overgaan op basis van verwijten die werkneemster niet zijn voorgehouden in de tijd dat zij werkzaamheden voor werkgeefster verrichtte. Waar sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging van het dienstverband met werkneemster, is werkgeefster overeenkomstig artikel 7:681 BW schadeplichtig dan wel kan conform artikel 7:682 BW veroordeeld worden de dienstbetrekking met werkneemster te herstellen. Het hof is van oordeel dat herstel van het dienstverband geen reële optie is, omdat werkneemster slechts negen maanden in de functie werkzaam is geweest en zij inmiddels meer dan tien jaar niet meer werkzaam is bij werkgeefster, de functie sinds het vertrek van werkneemster in relevante mate gewijzigd is en er sprake is van een andere werkwijze ten opzichte van de situatie 2004-2006. Voor vergoeding van schade zoals bedoeld in artikel 7:681 (oud) BW, is wel een goede grond aanwezig. Het geven van de valse/voorgewende reden voor het ontslag bestaande in het vermeende disfunctioneren van werkneemster, moet naar haar aard reeds als een zeer ernstige tekortkoming aan de kant van werkgeefster worden aangemerkt. Werkneemster had immers niet ontslagen mogen worden. In het licht van alle omstandigheden van het geval maakt werkneemster aanspraak op een vergoeding ten belope van haar volledige loon, gedurende drie jaar te rekenen van 15 februari 2005. Het hof gaat er daarbij van uit dat werkneemster, de ontheffing en het ontslag weggedacht, gedurende nog twee jaar, te rekenen van 15 februari 2005 in dienst van werkgeefster zou zijn gebleven en dat het haar vervolgens een jaar gekost zou hebben een andere baan te vinden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-01-2018

Zaaknummer: