

RECHTSPRAAK

werknemer/IkzijnWij B.V.

Toewijzing billijke vergoeding wegens onterecht gegeven ontslag op staande voet. De hoogte van de billijke vergoeding wordt met name bepaald aan de hand van de lengte van het dienstverband, indien niet tot ontslag op staande voet zou zijn overgegaan.

Feiten

Op 1 september 2015 is werknemster voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij IkzijnWij in de functie van trajectbegeleider. Op 1 augustus 2017 hebben werknemster, een vriendin van werknemster en een andere werknemer van IkzijnWij de firma Kracht Zorg en Welzijn opgericht. Op 1 maart 2019 heeft persoon Y bij IkzijnWij geklaagd over het optreden van werknemster. De klachten zien vooral op het verzoek tot ondercuratelestelling van persoon Y, waar werknemster bij betrokken was, en op het delen van (bedrijfs)gevoelige informatie met betrekking tot IkzijnWij en haar directeur. IkzijnWij heeft werknemster diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werknemster heeft onder meer verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 15.000.

Oordeel

Dringende reden

Hoewel de ontslagbrief van 1 maart 2019 summier is, heeft werknemster niet aangevoerd dat het voor haar onduidelijk was welke redenen er aan het ontslag op staande voet ten grondslag hebben gelegen. De kantonrechter zal dan ook alle gronden zoals genoemd in de latere brief van 8 maart 2019 waarin de ontslagredenen uitvoeriger zijn omschreven, bespreken. IkzijnWij verwijt werknemster dat zij zich negatief heeft uitgelaten over IkzijnWij en de privacy van persoon A heeft geschonden door alle details uit het leven van persoon A te delen met persoon Y. Gelet op de betwisting door werknemster staat naar het oordeel van de kantonrechter niet vast dat werknemster persoonlijke informatie over persoon A heeft gedeeld met persoon Y. Mocht echter als vaststaand worden aangenomen dat werknemster details over het privéleven van persoon A heeft gedeeld, dan is dat naar het oordeel van de kantonrechter niet voldoende voor het aannemen van een dringende reden. Verder verwijt IkzijnWij werknemster dat zij een onderneming heeft opgericht en heeft ingeschreven in het Handelsregister, alles met het doel om IkzijnWij kapot te maken. Hoewel werknemster een verwijt kan worden gemaakt dat zij een eigen onderneming is gestart zonder IkzijnWij daarvan in kennis te stellen en met haar te overleggen, rechtvaardigt deze handelwijze in de

gegeven omstandigheden geen ontslag op staande voet. De kantonrechter vindt daartoe redengevend dat tussen partijen geen concurrentiebeding is overeengekomen. IkzijnWij is door bedoelde nevenactiviteit ook niet benadeeld. Tot slot maakt IkzijnWij werknemster het verwijt dat zij zich bewust negatief heeft uitgelaten over IkzijnWij richting de GGD. IkzijnWij heeft slechts gesteld dat haar uit het rapport van de GGD is gebleken dat het werkneemster is geweest die verkeerde informatie heeft gedeeld. Zo zou werkneemster de meldcode niet kennen en heeft zij huisregels van internet gehaald. Deze voorbeelden kunnen niet worden aangemerkt als voldoende onderbouwing voor de stelling dat werkneemster 'bewust negatieve informatie' heeft verspreid. Van een dringende reden is dan ook geen sprake. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, omdat de dringende redenen ontbreken.

Vergoedingen

Op grond van artikel 7:672 lid 10 BW is IkzijnWij voor de periode 1 maart 2019 tot 1 juni 2019 een vergoeding verschuldigd, gelijk aan het loon over die periode. Een en ander resulteert in een vergoeding van € 8.113,05. Voorts maakt werkneemster aanspraak op een transitievergoeding ter hoogte van € 2.913,27 bruto. Dit bedrag is door IkzijnWij erkend. De kantonrechter acht in deze zaak voor de berekening van de billijke vergoeding de volgende bijzondere omstandigheden van belang. De arbeidsverhouding tussen partijen is al in 2017 ernstig en duurzaam verstoord geraakt. Aannemelijk is dat IkzijnWij een ontbindingsverzoek in maart 2019 had kunnen doen. Redelijkerwijs is te verwachten dat de arbeidsovereenkomst bij ontbinding op 1 augustus 2019 zou zijn geëindigd. Werkneemster zou dan nog recht hebben op loon ten bedrage van € 13.521,75. Niet aannemelijk is dat werkneemster in dat geval met recht aanspraak op een billijke vergoeding zou hebben kunnen maken. Ten aanzien van de financiële positie van IkzijnWij weegt de kantonrechter mee dat IkzijnWij heeft gesteld dat zij nog circa € 400.000 aan inkomsten verwacht. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding van € 2.834,64.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:2236

Zaaknummer: 7701105 EJ VERZ 19-134

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: A.A.M. van der Zandt en J.W. Both

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:681 BW