

RECHTSPRAAK

werknemer/Oasen N.V.

Leidinggevende wordt terecht verweten een onjuiste bedrijfscultuur neer te zetten. Niet zodanig ernstig dat dit een dringende reden oplevert. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is door Oasen N.V. (hierna: Oasen) op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of dit ontslag terecht is gegeven. Bij tussenbeschikking heeft Oasen een bewijsopdracht gekregen inzake de dringende reden, die neerkomt op het neerzetten van een onjuiste cultuur als leidinggevende. Op verzoek van Oasen zijn hiertoe onder meer getuigen gehoord. Werkgever voert meerdere redenen en omstandigheden aan die een dringende reden op zouden leveren, onder meer: dat getuige A een aantal malen tijdens werktijd andere dan zijn reguliere werkzaamheden heeft verricht bij opdrachtnemer X in opdracht van werknemer en dat hij aan het verzoek van werknemer gevolg heeft gegeven omdat hij zijn leidinggevende was, het veelvuldig gebruiken van de bedrijfsauto voor privéritten sinds 2016, het handelen in strijd met de integriteitscode door geen melding te maken van zijn relatie met X aan wie door werknemer opdrachten werden verstrekt en waarvoor hij facturen goedkeurde en het door A laten verrichten van betaalde werkzaamheden in zijn huis zonder dat A toestemming voor nevenwerkzaamheden had.

Oordeel

Dringende reden

De diverse omstandigheden worden door de kantonrechter besproken, waarvan sommige omstandigheden vast komen te staan. De kantonrechter merkt op dat gesteld noch gebleken is dat Oasen eerder aanmerkingen heeft gehad op het functioneren van werknemer. Alles in aanmerking nemend is de kantonrechter van oordeel dat de aangevoerde en bewezen redenen onvoldoende van gewicht zijn om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Weliswaar heeft werknemer op diverse punten niet juist gehandeld en kan hem zeker een verwijt worden gemaakt (het neerzetten van een onjuiste bedrijfscultuur als leidinggevende), maar dit verwijt is naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig ernstig dat, gelet op de lengte van zijn dienstverband en de omstandigheid dat werknemer niet eerder is aangesproken op zijn functioneren in het verleden, dit een dringende reden oplevert.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat aan werknemer geen billijke vergoeding moet worden toegekend. Hierbij is allereerst van belang dat werknemer wel verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat dit mede vanwege de lengte van het dienstverband en zijn functioneren in het verleden niet zwaarwichtig genoeg is voor een dringende reden. Voorts is van belang dat tijdens de mondelinge behandeling werknemer heeft verklaard dat hij inmiddels ander werk heeft gevonden, hoewel tegen een (iets) lager salaris. Omdat aan werknemer een transitievergoeding is toegekend en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, is er daarnaast naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding om ook een billijke vergoeding toe te kennen. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wordt geacht, bestaat er geen grond tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW aan Oasen en evenmin van een gedeelte van de onderzoekskosten van Bureau Hoffmann.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:11346

Zaaknummer: 7333927 EJ VERZ 18-8619 en 7338600 EJ VERZ 18-86340

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: S. Yan en G.M. Gerdes

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW, 7:677 lid 2 BW en 7:681 lid 1 BW