

RECHTSPRAAK

Nachtelijke onderhandelingen leiden niet tot rechtsgeldige beëindigingsovereenkomst. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wegens tijdsverloop en het ontbreken van een oordeel van de bedrijfsarts. Billijke vergoeding nihil en matiging vergoeding wegens onregelmatige opzegging, omdat werknemster in belangrijke mate heeft bijgedragen aan de onwerkbaar situatie.

Feiten

Werkgever is een onderneming die zich richt op het management en de begeleiding van binnenlandse en buitenlandse popartiesten en dj's. Bestuurder 1 en bestuurder 2 zijn eigenaar en statutair bestuurder van werkgever. X is de belangrijkste investeerder in en aandeelhouder van werkgever. Werkneemster is op 15 mei 2019 in dienst getreden bij werkgever als Personal Assistant (PA) van bestuurder 1. In het weekend van 6 juli 2019 is werkneemster met bestuurder 1, X en anderen mee geweest naar het Electric Love Festival in Salzburg. Op de avond van 6 juli 2019 heeft bestuurder 1 tegen werkneemster gezegd: 'He kenker PA, mijn gin tonic is leeg, ga eens een nieuwe voor me halen' of woorden van gelijke strekking. En even later: 'Heb je last van een bloedpoe of zo?'. Op 9 juli 2019, na terugkomst uit Salzburg, heeft werkneemster bij bestuurder 1 geklaagd over grensoverschrijdend gedrag tijdens het weekend. De volgende dag heeft bestuurder 1 navraag gedaan bij onder andere X. X vertelde hem dat werkneemster ook contact met hem had gezocht om zich te beklagen over bestuurder 1, bestuurder 2 en de wijze waarop zij hun bedrijf runnen. Dit was voor bestuurder 1 aanleiding om werkneemster diezelfde dag naar huis te sturen. Werkneemster heeft sindsdien niet meer voor werkgever gewerkt. Zij heeft salaris ontvangen tot eind september 2019. Vervolgens hebben werkneemster en bestuurder 1 in de nacht van 18 op 19 juli intensief Whatsapp-contact gehad over een beëindigingsregeling. Op 30 juli 2019 heeft werkgever een conceptbeëindigingsovereenkomst aan werkneemster gestuurd. Bij e-mail van 25 september 2019 heeft werkneemster laten weten dat zij niet instemde met een beëindiging van haar dienstverband. Verder is aangegeven dat werkneemster als gevolg van de gebeurtenissen sinds 10 juli 2019 ziek thuis zat. Bij e-mail van 27 september 2019 heeft werkgever hierop gereageerd en werkneemster op staande voet ontslagen wegens onder meer de speculatieve insinuaties van werkneemster over het werkweekend in Salzburg en een leugenachtige 'ziekmelding' waarmee ze welbewust tracht om onder valse voorwendselen haar dienstverband op te rekken en werkgever financieel te benadelen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling aan haar van een billijke vergoeding van € 21.964,28 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging gelijk aan het loon over de resterende looptijd

van de arbeidsovereenkomst, te weten € 21.964,28.

Oordeel

Beëindigingsovereenkomst

Allereerst is de vraag of de arbeidsovereenkomst per 22 september 2019 is geëindigd door een beëindigingsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat geen 'duidelijke en ondubbelzinnige instemming' van werkneemster kan worden aangenomen. Daarbij is van belang dat werkneemster het bericht via Whatsapp heeft gestuurd na onderhandelingen die tot diep in de nacht hebben geduurd. Verder is van belang dat werkneemster op meerdere momenten te kennen heeft gegeven dat ze eerst haar advocaat wilde spreken voordat ze iets zou tekenen. Door dit voorbehoud is van een ondubbelzinnige instemming geen sprake. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet per 22 september 2019 met wederzijds goedvinden is geëindigd.

Ontslag op staande voet

Verder is in geschil of werkneemster op 27 september 2019 rechtsgeldig op staande voet is ontslagen. Voor de gedragingen ten aanzien van het werkweekend in Salzburg geldt dat deze al in juli 2019 door werkgever zijn geconstateerd. Gelet op het lange tijdsverloop tussen de ontdekking hiervan en de datum waarop het ontslag op staande voet is verleend, is niet voldaan aan de onverwijldheidseis. Ten aanzien van het verwijt dat werkneemster zich op 25 september 2019 op het standpunt heeft gesteld dat ze sinds 10 juli 2019 ziek is, terwijl zij zich voordien nooit heeft ziekgemeld en uit haar sociale media blijkt dat ze vanaf 10 juli vakanties en feestjes heeft gevierd waaruit volgt dat zij helemaal niet ziek was en is, oordeelt de kantonrechter dat deze gedragingen niet als een dringende reden kwalificeren. Allereerst is van belang dat werkgever werkneemster zelf op 10 juli 2019 heeft vrijgesteld van werkzaamheden en daarmee dus zonder voorbehoud heeft aangegeven dat hij geen prijs meer stelde op haar diensten. Bovendien is er geen bewijs voor de stelling dat werkneemster niet ziek was en is. Weliswaar staat vast dat er geen (formele) ziekmelding is geweest, maar werkneemster heeft in diverse Whatsapp-berichten in juli en augustus 2019 wel aangegeven dat zij zich ziek voelde. Werkgever heeft hierin geen aanleiding gezien een arboarts in te schakelen, waardoor een oordeel van een arboarts ontbreekt. Ook de socialemediafoto's leveren onvoldoende bewijs op. De slotsom is dan ook dat de door werkgever opgesomde omstandigheden niet tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet kunnen leiden.

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

Nu geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, staat vast dat er onregelmatig is opgezegd. Als gevolg hiervan is werkgever schadeplichtig en is de gefixeerde schadevergoeding in beginsel verschuldigd. De kantonrechter maakt hierbij gebruik van de matigingsbevoegdheid door de gefixeerde schadevergoeding te matigen tot drie maandsalarissen inclusief vakantietoeslag, hetgeen neerkomt op een bedrag van € 8.100. Ook op de handelwijze van werkneemster, nadat partijen hadden onderhandeld over een

beëindigingsregeling, valt het nodige aan te merken. Partijen gingen ‘nogal vrij’ met elkaar om en grof taalgebruik werd niet geschuwd. Dat werkneemster na het weekend naar X is gegaan met haar aantijgingen, omdat hij een soort mentor voor haar was, kan de kantonrechter niet plaatsen. Hiermee had zij de relatie tussen werkgever en X ernstig kunnen schaden. Daarnaast heeft het er alle schijn van dat werkneemster in de periode na 18 juli 2019 ‘duikgedrag’ heeft vertoond om (de gevolgen van) een beëindiging van haar dienstverband uit te stellen. Werkneemster was in die periode moeilijk bereikbaar voor werkgever en gaf zowel eind augustus als eind september pas commentaar op de conceptbeëindigingsovereenkomst, nadat het salaris over de betreffende maand was overgemaakt. Vervolgens liet zij op 25 september 2019 weten überhaupt niet met een beëindiging van haar dienstverband in te stemmen. Hiermee heeft ze werkgever ruim twee maanden in de waan gelaten dat er overeenstemming over de beëindiging van haar dienstverband zou worden bereikt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen acht de kantonrechter het toekennen van een billijke vergoeding naast de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, in het onderhavige geval niet aan de orde.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2953

Zaaknummer: 8147233

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P. Stibbe en H.F.K. Schulz

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW