

RECHTSPRAAK

Managing Director, die terecht op staande voet is ontslagen, hoeft geen gefixeerde schadevergoeding te betalen. Vergoeding alleen verschuldigd als sprake is van opzet of schuld van werknemer. Werkgever heeft dit niet gesteld. Ernstige verwijtbaarheid niet gelijk aan opzet of schuld.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als Managing Director met een salaris van € 5.775 bruto per maand. Op 18 oktober 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van diezelfde datum is als dringende reden onder meer genoemd dat werknemer namens werkgeefster per 1 januari 2021 een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een vriendin van hem en dat over de periode van 1 januari 2021 tot 1 oktober 2021 ook loonbetalingen aan die vriendin zijn gedaan, terwijl zij niet daadwerkelijk in dienst is getreden en nooit werkzaamheden voor werkgeefster heeft verricht. Werkgeefster verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst met werknemer tot een rechtsgeldig einde is gekomen, dat werknemer terecht op staande voet is ontslagen en dat hij ernstig verwijtbaar en onrechtmatig heeft gehandeld. Werkgeefster verzoekt verder onder meer werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verzochte verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst met werknemer met ingang van 18 oktober 2021 tot een rechtsgeldig einde is gekomen en dat werknemer terecht op staande voet is ontslagen, wordt toegewezen. De kantonrechter verwijst daarvoor naar de beschikking die op dezelfde dag is gewezen (zie AR 2022-0237). De verzochte verklaring voor recht dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, wordt afgewezen, nu niet is gesteld of gebleken welk (afzonderlijk) belang werkgeefster daarbij in deze zaak heeft. Het verzoek van werkgeefster tot toekenning van de gefixeerde schadevergoeding wordt eveneens afgewezen. Op grond van de wet is een dergelijke vergoeding alleen verschuldigd als werknemer door opzet of schuld aan werkgeefster een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werkgeefster heeft niet gesteld dat daarvan sprake is, maar alleen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ernstige verwijtbaarheid is echter wat anders dan opzet of schuld. Het is in dit geval, waarin partijen over en weer een veelheid aan verzoeken en vorderingen hebben ingediend en niet steeds helder zijn over de grondslagen daarvan, niet aan de kantonrechter om zelf de grondslag van het verzoek op dit punt aan te vullen. Ook voor

het ambtshalve aanvullen van de rechtsgrond van het verzoek ziet de kantonrechter gelet op de aard van dit geschil geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:1440

Zaaknummer: 9592135

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R. Muurlink en M. Bouiga

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:677 BW en 7:678 BW