

RECHTSPRAAK

Werknemer berust in onterecht gegeven ontslag op staande voet. Gefixeerde schadevergoeding toegewezen van € 6.480. Verbeurde boetes in verband met schending geheimhoudingsbeding zijn gematigd.*Feiten*

Op 26 oktober 2021 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van commercieel medewerker. Alvorens de overeenkomst aan te gaan hebben partijen onderhandeld over te betalen provisie per verkocht huis. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen dat werknemer geniet van een 5% provisie over nettocourtage per definitief verkochte woning. Verder is in de arbeidsovereenkomst een geheimhoudingsbeding opgenomen. In de loop van mei 2022 is tussen partijen discussie ontstaan over de uitleg van de provisieregeling. Werknemer is van 4 tot en met 10 juni 2022 op vakantie gegaan. Voorafgaande aan de vakantie heeft werkgeefster hem op 3 juni 2022 verzocht zijn laptop op kantoor achter te laten. Bij brief van 10 juni 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het zich ernstig misdragen richting werkgeefster en collega's. Daarnaast zou werknemer de arbeidsovereenkomst, het huishoudelijk reglement en de gedragscode hebben overtreden en bedrijfsgeheimen hebben gelekt naar de concurrent. Dit zou zijn gebleken uit onderzoek van de bedrijfslaptop. Ook hebben diverse collega's verklaard dat zij zich onveilig voelen bij werknemer. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven en werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van €80.000. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter werknemer onder meer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, alsmede tot betaling van verbeurde boetes.

Oordeel

Uit het verhandelde ter zitting volgt dat beide partijen groot gewicht toekennen aan het gestelde gedrag van werknemer. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij haar en zijn collega's onprofessioneel en respectloos heeft behandeld en zich in een aantal gevallen schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Werknemer betwist zich aan dergelijk gedrag schuldig te hebben gemaakt, althans zich hiervan bewust te zijn geweest. Werkgeefster en andere medewerkers waren er al langer van op de hoogte dat sprake zou zijn van grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Werkgeefster stelt dat zij hierover al begin april 2022 meerdere gesprekken met werknemer heeft gevoerd, hetgeen door hem wordt betwist. De kantonrechter overweegt dat het, gelet op hetgeen werkgeefster klaarblijkelijk al bekend

was omtrent het gedrag van werknemer, op haar weg had gelegen daar vanaf dat moment een gedegen onderzoek naar te doen, de uitkomsten daarvan vast te leggen en werknemer daarop aan te spreken, hem hierover te horen en hem zo nodig een officiële waarschuwing te geven. Werkgeefster stelt dat zij werknemer hierop aangesproken heeft, maar dit blijkt nergens uit. Ook alle verklaringen dateren van na het ontslag op staande voet, waardoor het ontslag op staande voet op dit punt enerzijds niet onverwijld is gegeven omdat de omstandigheid van onwenselijk gedrag kennelijk al langer speelde en bij werkgeefster al geruime tijd bekend was, terwijl het ontslag op staande voet anderzijds te snel is gegeven nu hier geen goed onderzoek naar is gedaan en niet is komen vast te staan dat werknemer op enig moment voorafgaand aan het ontslag is gehoord. Aldus levert deze reden geen geldig ontslag op staande voet op. Verder verwijt werkgeefster werknemer dat hij bedrijfsinformatie zou hebben gelekt naar de concurrent. Werknemer erkent dat hij bepaalde gegevens heeft gedeeld met een concurrent maar hij heeft werkgeefster daar niet mee willen beschadigen. Volgens werknemer betroffen dit gegevens die algemeen bekend waren en op eenvoudige wijze verkregen konden worden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer hiermee het contractuele geheimhoudingsbeding heeft overtreden, maar niet is komen vast te staan dat hij werkgeefster met het verstrekken van deze gegevens heeft willen beschadigen. Gelet op de (openbare) aard van de verstrekte gegevens kan dit verwijt geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Nu het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, is werkgeefster de vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd. Werkgeefster heeft echter de hoogte van het gevorderde bedrag betwist, nu het verzochte bedrag is gebaseerd op een 40-urige werkweek, terwijl werknemer werkzaam was op basis van een contract van 32 uur per week. Het enkele feit dat tijdelijk meer uren zijn gemaakt, brengt nog niet mee dat sprake is van een wijziging in de arbeidsomvang. Voor de berekening van de gefixeerde schadevergoeding dient daarom uit te worden gegaan van een 32-urige werkweek. Verder matigt de kantonrechter de gefixeerde schadevergoeding, nu alles erop wijst dat de arbeidsovereenkomst niet tot 1 januari 2023 zou hebben geduurd en de arbeidsovereenkomst slechts kort heeft geduurd. Ook wordt de transitievergoeding toegewezen. Ten aanzien van de provisies oordeelt de kantonrechter dat uit de bewoordingen van de arbeidsovereenkomst niet kan worden afgeleid dat de provisie ziet op alle aangekochte en verkochte woningen. Het verzoek tot inzage in aangekochte en verkochte woningen en voldoen van provisie wordt afgewezen. Ook wordt een billijke vergoeding van € 4.000 toegekend. Tot slot wordt het verzoek van werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 2.250 aan verbeurde boetes op grond van schending van het geheimhoudingsbeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:5593

Zaaknummer: 10014011 \ HA VERZ 22-90 \ 512 \ 918 uitspraak van 27 september 2022

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: C.P. Bean

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 Bw