

RECHTSPRAAK

Werknemer ontslagen vanwege het als bestuurder ten behoeve van zichzelf op kosten van werkgever een reputatiemanagementbureau contracteren, en daarover liegen. Ontslag op staande voet vernietigd, ontslag is niet onverwijld gegeven.

Feiten

Werknemer is op 25 december 2021 in dienst getreden bij het regionale sociaal werkbedrijf in de regio Noord-Limburg West (hierna: NLW) na twee maanden als zzp'er te hebben gewerkt bij NLW. Op 18 november 2022 heeft de OR het vertrouwen in werknemer opgezegd. Op 19 december 2023 heeft er tussen werknemer en het dagelijks bestuur van NLW een gesprek plaatsgevonden. Op 11 april 2024 hebben partijen overeenstemming bereikt over de voorwaarden waaronder werknemer zal terugtreden uit zijn functie. Partijen hebben een overeenkomst tot functiewijziging en beëindiging van de arbeidsovereenkomst getekend. Uit de afspraken volgt dat werknemer voor andere opdrachtgevers in de regio opdrachten ging uitvoeren, waarbij zijn te genereren inkomsten in mindering werden gebracht op zijn salaris. De arbeidsovereenkomst zal van rechtswege eindigen op 30 juni 2027. Voor de functie van werknemer is een vervanger aangesteld. Tijdens een gesprek met werknemer, het dagelijks bestuur en de vervanger, heeft de vervanger werknemer om nadere toelichting verzocht over facturen van een bedrijf dat is gespecialiseerd in online reputatiemanagement, Sovix. In de daaropvolgende dagen corresponderen partijen met name over de vraag of de werkzaamheden van Sovix in het belang van NLW zijn verricht. Op 4 november 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens NLW waren de rapportages van Sovix alleen gericht op het herstel van de reputatie van werknemer. Werknemer zou NLW meermaals onjuist hebben geïnformeerd over zijn eigen belang bij de rapportages. Werknemer verzoekt de kantonrechter, onder meer, het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. NLW was op 22 oktober 2024 bekend met de beweerde dringende reden van het ontslag. Desondanks heeft hij nog veertien dagen gewacht met het ontslag. Hij heeft niet met de vereiste voortvarendheid gehandeld. NLW beschikte al op 22 oktober 2024 over de overeenkomst tussen NLW en Sovix en had reeds vastgesteld dat deze enkel zag op reputatieherstel van werknemer. Of sprake is van een dringende reden kan in het midden blijven. De vordering van werknemer tot loondoorbetaling wordt toegewezen. Het verzoek van werknemer tot vergoeding van zijn kosten van rechtsbijstand wordt afgewezen. Werknemer verwijst naar de functiewijzigingsovereenkomst, waarin staat opgenomen dat

NLW juridische kosten van werknemer vergoedt. Dat NLW dit artikel zo bedoeld zou hebben dat hij ook kosten als gevolg van een geschil over een vermeend 'lijk in de kast' onder deze regeling zou hebben willen brengen, ligt naar het oordeel van de kantonrechter niet voor de hand. NLW verzoekt om een veroordeling van werknemer tot terugbetaling van aan Sovix betaalde kosten. Beide partijen hebben aangegeven dat een plan, dat primair gericht is op het verbeteren van de reputatie van werknemer, ook tot gevolg heeft dat NLW in een beter licht komt te staan. De negatieve berichtgeving over werknemer straalt immers ook op NLW af. Werknemer was als statutair bestuurder bevoegd om een overeenkomst met Sovix aan te gaan. Het ging er daarbij niet om of werknemer de beste keuze heeft gemaakt, maar of evident is dat zijn keuze het doel, herstel van reputatieschade van NLW, nooit dichterbij zou kunnen brengen. Dat laatste is niet gebleken. Daarbij geldt dat de grens van werknemersaansprakelijkheid hoog is. Dat werknemer opzet heeft gehad op het veroorzaken van schade bij NLW is in het geheel niet aannemelijk geworden. NLW wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:4811

Zaaknummer: 11459966 \ AZ VERZ 24-137

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: J.H. van Woudenberg en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW