

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens overtreding verbod op nevenactiviteiten en schending loyaliteit. Vernietiging vaststellingsovereenkomst wegens dwaling werkgever

Werknemer was als groepscontroller in dienst van werkgever. Tijdens een presentatie aan de directie, toont werknemer samen met Y een investeringsplan. Dit plan wordt niet gevolgd en kort nadien wordt de arbeidsovereenkomst met Y – wegens verschil van inzicht – beëindigd. Werknemer blijft evenwel contact onderhouden met Y en belegt een investeringsplan met hem. Op 8 juni 2011 is werknemer op non-actief gesteld. Als reden hiervoor is gegeven dat werkgever sterke aanwijzingen had dat werknemer nauwe contacten onderhield met Y. Partijen hebben in september 2011 een vaststellingsovereenkomst getekend. Daarin is bepaald dat partijen per 1 november de arbeidsovereenkomst beëindigen, werknemer recht heeft op een vergoeding en partijen de vaststellingsovereenkomst niet mogen ontbinden of vernietigen. Op 7 oktober 2011 treft werkgever op de zakelijke account van werknemer een e-mail aan van een derde, waaruit blijkt dat werknemer tijdens de periode van non-actiestelling nauw betrokken is bij een koopovereenkomst van Y. Daarmee heeft werknemer willens en wetens bijgedragen aan de overtreding van het concurrentiebeding van Y jegens werkgever. Dit alles is in strijd met het verbod op nevenactiviteiten. Dit vormt aanleiding voor ontslag op staande voet. Tevens heeft werkgever een beroep op dwaling gedaan en daarmee de vaststellingsovereenkomst vernietigd.

Het hof oordeelt als volgt. De vraag of sprake is van een dringende reden beantwoordt het hof als volgt. Werknemer wist of had moeten weten dat het hem verboden was nevenactiviteiten te verrichten. Zeker toen werkgever Y op non-actief had gesteld en nadien ontslag had aangezegd, had werknemer zich er bewust van moeten zijn dat hij niet vanuit zijn persoonlijke vennootschap activiteiten mocht ontplooiën die mogelijk tegenstrijdig zouden zijn aan het belang van werkgever. Dat werknemer in casu investeerde in een door werkgever ‘afgeschoten’ investeringsproject, doet hieraan niet af. Werknemer heeft meermalen momenten gehad waarop hij uit eigener beweging de werkgever had moeten informeren. Door dit niet te doen, heeft hij een dringende reden aan werkgever gegeven. Het ontslag is voorts onverwijld verleend. Tussen 7 oktober en 10 oktober heeft werkgever voortvarend gehandeld (de e-mail moest worden vertaald en er is nader onderzoek verricht). De stelling dat het bewijs onrechtmatig is verkregen wordt verworpen.

Naar het oordeel van het hof heeft werkgever gedwaald (artikel 6:228 BW) en komt

werknemer geen beroep toe op de bepaling in het contract dat vernietiging uitsluit (artikel 6:248 BW).

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-05-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BW6429

Zaaknummer: 200.101.100

Rechters: P.L.R. Wefers Bettink, I.A. Katz-Soeterboek en H.M. Wattendorff

Advocaten: F.G. Vlaskamp en K. van Kranenburg-Hanspians

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 6:228 BW en 6:248 BW