

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Verbod op nevenarbeid. Werknemer diende zich te realiseren dat zijn activiteiten voor een andere onderneming – onder werktijd van werkgeefster – niet toegestaan waren. Toewijzing ontbindingsverzoek (e-grond). Handelen ernstig verwijtbaar; geen transitievergoeding verschuldigd.

Werknemer is op 1 september 2001 in dienst van werkgeefster getreden in de functie van Medewerker technische dienst. Werkgeefster houdt zich onder meer bezig met het ontwerpen, ontwikkelen en verkopen van elektronica voor de wereldwijde amusementsindustrie. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is een verbod op nevenarbeid opgenomen. Op 2 november 2015 is bedrijf X opgericht. Bedrijf X houdt zich bezig met het produceren van elektronica. Onder meer werknemer staat als (groot)aandeelhouder geregistreerd. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (e-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de door partijen aangevoerde feiten en omstandigheden blijkt dat werknemer samen met vier anderen grootaandeelhouder is van bedrijf X, met elk in januari 2016 ongeveer 1/5 van de aandelen in bezit. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij deze aandelen heeft ‘gekregen’. In januari 2016 heeft bedrijf X een bedrag van € 130.000 via crowdfunding binnengehaald. Hieruit maakt de kantonrechter op dat bedrijf X daadwerkelijk economische activiteiten ontplooit. In voldoende mate blijkt dat werknemer zonder voorafgaande schriftelijke mededeling aan werkgeefster betaalde arbeid heeft verricht althans voor eigen rekening als (groot)aandeelhouder van bedrijf X zaken heeft gedaan. Voorts staat vast dat de activiteiten van werkgeefster en bedrijf X op zijn minst raakvlakken met elkaar hebben. Beide houden zich bezig met zogenoemde ‘muntproevers’ en beide opereren in de gamesector. Daarmee heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter het verbod op nevenarbeid overtreden. Uit de door werkgeefster in het geding gebrachte whatsappberichten blijkt verder dat werknemer tijdens zijn werktijd bij werkgeefster met enige regelmaat zich met bedrijf X heeft beziggehouden. Naar het oordeel van de kantonrechter diende werknemer zich te realiseren (en uit de inhoud van de whatsappberichten blijkt ook dat hij zich bewust moet zijn geweest) dat zijn activiteiten – nota bene onder werktijd van werkgeefster – niet toegestaan waren. Ook staat genoegzaam vast dat werknemer over een en ander geen openheid van zaken heeft gegeven. Onder meer het voorgaande brengt de kantonrechter tot de conclusie dat werknemer verwijtbaar heeft

gehandeld. Dit oordeel geldt ook ingeval partijen niet expliciet zouden zijn overeengekomen dat werknemer zonder toestemming geen betaalde arbeid voor derden mocht verrichten of zaken voor eigen rekening mocht doen. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek op basis van de e-grond. De kantonrechter kwalificeert het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar. De kantonrechter verwijst daarvoor naar dezelfde feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang bezien. Daarom zal geen transitievergoeding worden toegekend. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer ziet de kantonrechter geen aanleiding. Een billijke vergoeding is op zijn plaats als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:671b lid 8 onderdeel c BW). Dat is hier niet aan de orde.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:2595

Zaaknummer: 4932577 UE VERZ 16/165

Rechters: P. Krepel

Advocaten: F.J. Hommersom en Ö Tellioglu-Tarimoglu

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW