

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Het zaaien van onrust bij leverancier van werkgever en het aansturen op het ontwikkelen van ondernemingsactiviteiten buiten werkgever om, levert voor Sales Director een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden (e-grond).

Werknemer is op 15 augustus 2011 bij werkgever in dienst getreden. Hij bekleedde laatstelijk de functie van Sales Director. Van 13 tot en met 22 mei 2016 heeft werknemer, samen met een collega, een zakenreis door Azië gemaakt. Daarbij hebben zij in Zuid-Korea een fabrikant/leverancier van werkgever bezocht. Op 3 juni 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, hetgeen bij brief van 7 juni 2016 schriftelijk is bevestigd. Werkgever heeft aan het ontslag onder meer ten grondslag gelegd het zaaien van onrust bij de fabrikant omtrent de positie van werkgever in de markt en het aansturen op het ontwikkelen van ondernemingsactiviteiten buiten werkgever om. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgever verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het ontslag wordt vernietigd dan wel de arbeidsovereenkomst in hoger beroep wordt hersteld, ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer vanwege verwijtbaar handelen (e-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van het zaaien van onrust over de positie van werkgever in de markt, geldt dat uit de verklaring van de fabrikant in Zuid-Korea blijkt dat werknemer de fabrikant inderdaad ongerust heeft gemaakt. De directeur van de fabrikant verklaart immers dat hij na gesprekken met werknemer ‘deeply concerned’ was over de ‘bad and serious situation’. Onder meer deze verklaring kan niet anders worden uitgelegd dan dat hij door toedoen van werknemer ongerust is geworden. Dat werknemer de fabrikant informatie heeft verstrekt over de positie van werkgever in de markt is gelet op de verklaringen van een collega en de directeur van de fabrikant in voldoende mate aangetoond. Zij verklaren immers beiden dat werknemer de fabrikant heeft voorgehouden dat werkgever plannen had te stoppen met bepaalde activiteiten. Werknemer heeft een en ander naar eigen zeggen slechts met de directeur van de fabrikant in privé besproken, maar ook dan is het niet in het belang van werkgever. Daarbij komt dat werkgever foto's heeft overgelegd waaruit blijkt dat werknemer tijdens de bespreking met de fabrikant op een whiteboard een organisatiestructuur van werkgever heeft geschetst. Daarmee worden de verklaringen extra ondersteund. Gelet op de ingebrachte (consistente en eenduidige) verklaringen acht de kantonrechter voldoende aangetoond dat de door werkgever geschetste gedragingen van

werknemer hebben plaatsgevonden. Deze handelwijze is aan te merken als een dringende reden die een onverwijlde opzegging rechtvaardigt. De hoge en verantwoordelijke positie die werknemer had binnen werkgever maakt zijn handelwijze des te kwalijker. Uit het gegeven dat de fabrikant de door werknemer gegeven informatie serieus nam blijkt ook dat de functie van werknemer des te meer maakt dat sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer. Het primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt daarom afgewezen.

Ten aanzien van het (voorwaardelijke) ontbindingsverzoek geldt het volgende. Werkgever heeft in dit geval belang bij het verzoek. Zoals hiervoor al overwogen kan de conclusie geen andere zijn dan dat werknemer de fabrikant bewust onjuiste informatie heeft verschaft over de plannen van werkgever, met het doel de fabrikant te bewegen met werknemer zelf in zee te gaan. Daarmee heeft werknemer verwijtbaar gehandeld, zodat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt op de kortst mogelijke termijn voorwaardelijk ontbonden met ingang van 1 september 2016.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2016

Zaaknummer: 5225292/HA VERZ 16-146