

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet? Voorshands bewezen geachte stelling dat werknemer onder werktijd werkzaamheden voor zijn eigen onderneming heeft verricht. Werknemer wordt toegewezen tot tegenbewijs.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2015 in dienst bij werkgever als vertegenwoordiger. In die functie was werknemer verantwoordelijk voor het opzoeken en bezoeken van potentiële klanten voor werkgever; de klantbezoeken dienden als uitgangspunt plaats te vinden op de dinsdagen, woensdagen en donderdagen. Op 13 mei 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. Werknemer is tijdens dit gesprek op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft werkgever aangevoerd dat duidelijk is geworden dat werknemer in de tijd dat hij behoorde te werken voor werkgever, hij werkzaamheden heeft uitgevoerd voor het eigen bedrijf, waarbij hij de tijd en middelen van werkgever inzette zonder toestemming. Werkgever vordert onder meer betaling aan hem van een billijke vergoeding ad € 50.000 op grond van artikel 7:681 BW. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Dringende reden aanwezig?

Tussen partijen is in hoger beroep niet in geschil dat indien komt vast te staan dat werknemer in de tijd dat hij voor werkgever behoorde te werken werkzaamheden voor zijn eigen bedrijf PS Recruitment heeft verricht, zulks een dringende reden voor ontslag op staande voet is. Werknemer stelt dat de kantonrechter ten onrechte de dringende reden aanwezig heeft geacht. Op werkgever rust de bewijslast ten aanzien van het bestaan van deze dringende reden. Anders dan werkgever stelt, leest het hof in het gespreksverslag van 13 mei 2016 en in de transcripties geen uitdrukkelijke erkenning van werknemer dat hij in werktijd werkzaamheden voor PS Recruitment heeft verricht. Daarbij wordt meegewogen dat werknemer heeft gesteld dat hij tijdens dit gesprek onder druk is gezet. Op basis van alleen een transcriptie van het gevoerde gesprek valt deze stelling van werknemer niet, althans onvoldoende, te beoordelen. Voor de beantwoording van de vraag of werkgever niettemin dat bewijs heeft geleverd, acht het hof onder meer van belang dat tijdens het sollicitatiegesprek van werknemer met werkgever is gesproken over diens nevenwerkzaamheden. Werknemer

heeft toen aangegeven dat hij mede-eigenaar was van een door zijn broer gerunde cafetaria; werknemer heeft niet gesproken over het feit dat hij PS Recruitment had ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Werknemer heeft als reden voor het niet noemen van deze nevenactiviteit/onderneming aangegeven dat de onderneming op dat moment feitelijk een lege huls was. Het hof merkt echter op dat ten tijde van de indiensttreding van werknemer bij werkgever niet alleen de onderneming was ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel, maar dat zij onweersproken ook al beschikte over een gehuurd bezoekadres. Werkgever heeft een overzicht van de GPS-registratie van de bedrijfsauto van werknemer overgelegd. Werkgever stelt onder verwijzing naar dat overzicht dat werknemer in een periode van negen maanden op dinsdagen, woensdagen en donderdagen tijdens werktijd in totaal minimaal 137 uur op het bezoekadres van zijn eigen bedrijf heeft verbleven. Op grond van de hiervoor weergegeven feiten en omstandigheden in onderling verband bezien acht het hof werkgever voorshands geslaagd in het bewijs dat werknemer tijdens met werkgever overeengekomen werktijden werkzaamheden heeft verricht voor PS Recruitment met inzet van middelen van werkgever (zoals de bedrijfsauto voor vervoer van en naar het bedrijfsadres van PS Recruitment). Met name de omstandigheid dat werknemer het bestaan van zijn onderneming voor werkgever heeft verzwegen, gedurende werktijd vele uren op het adres van zijn onderneming heeft doorgebracht op dagen dat het eigenlijk de bedoeling was dat hij als vertegenwoordiger voor werkgever op pad ging, terwijl hij in de weekstaten en jegens werkgever nooit melding heeft gemaakt van het feit dat hij veelal op het bezoekadres van zijn onderneming verbleef, alsmede de wisselende verklaring ten aanzien van zijn betrokkenheid bij zijn onderneming sterken het hof in die overtuiging. De door werknemer gegeven verklaring dat hij een strikt onderscheid maakte tussen de werkzaamheden voor werkgever en PS Recruitment en dat hij tijdens de aanwezigheid op het kantoor van zijn onderneming tijdens werktijden voor werkgever met name een plan maakte om industrieterreinen met potentiële klanten voor werkgever in kaart te brengen overtuigt het hof dan ook niet. Werknemer wordt echter overeenkomstig diens aanbod toelaten om tegenbewijs te leveren tegen de voorshands bewezen geachte stelling dat hij onder werktijd werkzaamheden voor PS Recruitment heeft verricht. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-02-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:446

Zaaknummer: 200 198 911_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A. Henzen en J.W. van Rijkom

Advocaten: J.W.A. Wijsman en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:677 BW en 7:678 BW