

RECHTSPRAAK

werknemer/SRC System integrators BV

Werknemer berust in het ontslag op staande voet. Geen sprake van een dringende reden. Weliswaar is de handelwijze van werknemer op sommige punten verwijtbaar, maar dat levert nog geen ernstige verwijtbaarheid aan zijn zijde op. Geen toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 2001 werkzaam bij SRC System integrators BV (hierna: SRC). Op 3 februari 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft SRC onder meer aangevoerd dat werknemer op 27 januari 2017 is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, maar dat hij niet bereikbaar was. Daarnaast heeft SRC ontdekt dat er op het huisadres van werknemer een onderneming staat ingeschreven, waarmee werknemer werkzaamheden verricht die direct concurrerend zijn met de werkzaamheden van SRC. Werknemer berust bij het ontslag op staande voet. Wel vordert hij betaling van onder meer de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Dringende reden?

Dat werknemer op 27 januari 2017 niet bereikbaar was en geen werkzaamheden heeft verricht is niet komen vast te staan. Niet in geschil is dat zowel collega Y als leidinggevende A die dag telefonisch contact met werknemer hebben gehad, zodat hij die dag wel degelijk telefonisch bereikbaar was. Weliswaar heeft werknemer aangegeven dat hij een spoedvraag over het hoofd heeft gezien, maar dat laat onverlet dat werknemer genoegzaam heeft onderbouwd dat hij op die vrijdag de 27e januari 2017 acht declarabele uren voor SRC heeft gewerkt. Dit levert aldus geen dringende reden voor ontslag op. Voor wat betreft de beweerd door werknemer gedreven concurrerende onderneming is niet komen vast te staan dat die onderneming ook daadwerkelijk activiteiten verricht of heeft verricht. Sterker nog: uit de door werknemer overgelegde aanslagen van de Belastingdienst vanaf 2009 blijkt niet dat hij naast zijn inkomen uit dienstbetrekking bij SRC nog andere inkomsten (bijv. uit die eigen onderneming) heeft genoten. Voorts wordt dat bevestigd door de brief van de Belastingdienst van 12 december 2011, waarin de inspecteur van de Belastingdienst heeft geconstateerd dat er binnen de onderneming van werknemer géén belaste activiteiten hebben plaatsgevonden waarover btw is voldaan en hij er daarom van uitgaat dat werknemer niet belastingplichtig is voor de omzetbelasting. Het had op de weg van SRC gelegen om die ernstige verwijten aan het adres

van werknemer concreet te onderbouwen. Dat heeft zij evenwel nagelaten en mocht, gelet op de gemotiveerde onderbouwing van het verweer van werknemer, van SRC worden geveerd. Dat werknemer zelf wisselend aan SRC heeft verklaard over de redenen van het stand in houden van zijn eenmanszaak, doet daaraan niet af. Ook deze dringende reden is niet komen vast te staan.

Niet in geschil is dat het gsm-nummer dat in het KvK-uittreksel staat vermeld door SRC aan werknemer ter beschikking is gesteld. Hiervoor is al geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat werknemer werkzaamheden voor zijn eigen onderneming heeft verricht. Daarnaast is op geen enkele wijze onderbouwd dat werknemer daarbij misbruik van het door SRC ter beschikking gestelde gsm-nummer en toestel heeft gemaakt. Op grond van de hiervoor beschreven feiten en omstandigheden komt de kantonrechter tot het oordeel dat een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt. Weliswaar is de handelwijze van werknemer op sommige punten verwijtbaar, maar dat levert nog geen ernstige verwijtbaarheid aan zijn zijde op (waardoor hij geen aanspraak meer op een transitievergoeding kan maken). Het voorgaande brengt ook mee dat de gefixeerde schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn door de werkgever verschuldigd.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft zich tijdens het telefoongesprek op 27 januari 2017 niet als goed werknemer gedragen. Door ‘twee keer tot tien te tellen’ en te verwijzen naar directeur B, heeft hij niet op de wijze zoals van een redelijk handelend werknemer verwacht mocht worden gereageerd op verzoeken van zijn leidinggevende. Uiteraard beseft de kantonrechter dat de voorgeschiedenis en de reeds langer bestaande strubbelingen met collega Z en zijn leidinggevende daarbij een rol hebben gespeeld, maar werknemer heeft ook niet nadien, later die middag, toen hij weer tot bedaren was gekomen, contact opgenomen met zijn leidinggevende of de directeur om zijn excuses aan te bieden of de vragen die bij SRC over zijn bereikbaarheid waren te beantwoorden. Dit kan hem worden verweten, temeer nu hij vanwege zijn functie op grote afstand van het hoofdkantoor veel vrijheid had bij het verrichten van zijn werkzaamheden. Daar komt bij dat SRC in haar verweerschrift concreet heeft toegelicht en onderbouwd dat werknemer structureel bij Plieger langer heeft gewerkt dan de acht uren die tussen SRC en Plieger waren overeengekomen. Niet weersproken is dat in de bij werknemer bekende ‘services agreement’ tussen SRC en Plieger was afgesproken dat werknemer op één dag in de week (de donderdag) acht declarabele uren op locatie voor deze klant werkte. Naast het feit dat werknemer meer uren dan overeengekomen voor Plieger werkte (en die vervolgens niet factureerde), is ook komen vast te staan dat hij zich bezighield met werkzaamheden die niet tot de tussen Plieger en SRC overeengekomen werkzaamheden behoorden. Onder deze omstandigheden, waarbij ook vast is komen te staan dat werknemer aantoonbaar verwijtbaar heeft gehandeld, moet de billijke vergoeding op nihil worden gesteld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:5433

Zaaknummer: 5842752 AZ VERZ 17-44

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: M. van Woerden en M. van Eck

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW