

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer heeft contact gezocht met de leveranciers van werkgever om te onderzoeken of deze leveranciers eventueel ook aan een nieuw op te richten (met werkgever concurrerende) optiekzaak zouden willen leveren, dit ‘ter oriëntatie’ van werknemer op een mogelijk nieuwe baan bij deze nog op te richten optiekzaak.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2001 in dienst getreden bij een optiekzaak. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van opticien/contactlensspecialist. Werkgever heeft werknemer bij brief van 18 mei 2017 op staande voet ontslagen, omdat werknemer meerdere leveranciers van de optiekzaak zou hebben benaderd met de vraag of zij ook zouden willen leveren aan een nieuw op te richten (met werkgever concurrerende) andere optiekzaak die zou worden gevestigd in dezelfde straat als de optiekzaak van werkgever. Elke poging van werkgever om met werknemer hierover in gesprek te treden, is bovendien door werknemer gefrustreerd. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het gegeven ontslag een dringende reden ontbeert en om werkgever te veroordelen tot het betalen van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 175.000.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een dringende reden en is het ontslag op staande voet daarom terecht gegeven, gelet op het volgende. Vast staat dat werknemer is benaderd door de oprichter van een nog op te starten opticien in dezelfde straat als waarin werkgever is gevestigd. Werknemer heeft vervolgens eind april/begin mei 2017, buiten werkgever om en zonder haar medeweten, contact gehad met verschillende leveranciers van werkgever. Werknemer heeft daarbij ook een leverancier bezocht met zijn toen nog mogelijk nieuwe werkgever, de oprichter van de nieuw op te starten opticien. Zoals werknemer zelf heeft verklaard was dit contact bedoeld om te onderzoeken of deze leveranciers eventueel ook aan een nog op te richten onderneming zouden willen leveren, dit ter oriëntatie van werknemer op een mogelijk nieuwe baan bij een nog op te richten opticien. Deze gedragingen, tijdens dienstverband, leveren een ernstige schending op van de verplichting van werknemer om zich als goed werknemer te gedragen. Anders dan werknemer stelt, kunnen voornoemde gedragingen niet slechts gezien worden als oriëntatie op een nieuwe baan. Het ging hier juist

om concrete plannen, hetgeen ook blijkt uit het feit dat de toen nog op te richten opticien inmiddels daadwerkelijk is gevestigd in dezelfde straat als werkgever. Indien werknemer zich alleen had willen oriënteren op een nieuwe baan, hetgeen hem uiteraard vrij staat, had het veeleer voor de hand gelegen dat hij zijn nieuwe beoogde werkgever zou vragen welke merken gevoerd zouden gaan worden en welke leveranciers hij wilde gebruiken. Werknemer is daarentegen zelf op onderzoek uitgegaan. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en wijst het verzoek van werknemer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:8988

Zaaknummer: 6037230 / AO VERZ 17-71

Rechters: M.T. Hoogland

Advocaten: R.F. van Emden en N.S. de Haas

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW