

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet blijft in hoger beroep in stand. Directeur verkoop heeft werkgeefster misleid en bedrogen door zonder haar toestemming een samenwerking aan te gaan met een derde en met die derde een octrooiaanvraag te doen. Dringende reden is te wijten aan schuld van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2012 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Sinds 1 juni 2013 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 12 augustus 2013 is die overeenkomst gewijzigd in verband met de toestemming van werkgeefster voor nevenactiviteiten die werknemer tot dat moment als zelfstandige verrichtte en die op laatstgenoemde datum volledig waren afgebouwd. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van directeur verkoop voor 40 uur per week. In die laatste arbeidsovereenkomst van 12 augustus 2013 is onder meer een geheimhoudingsbeding overeengekomen, alsmede een verbod op nevenactiviteiten, een non-concurrentiebeding, een relatiebeding, een eigendomsbeding en een beding met betrekking tot intellectueel of industrieel eigendomsrecht. Werkgeefster is een onderneming die actief is als producent van vacuüm gevormde kunststofverpakkingen voor de levensmiddelenindustrie. Zij heeft nieuwe werkwijzen en technieken ontwikkeld om door middel van thermovorming een duurzaam materiaal (bakjes) te maken op basis van aardappelzetmeel als alternatief voor het gebruik van plastic. Werknemer houdt zich binnen werkgeefster bezig met de innovatie van thermovorming van plastic. Op 7 september 2014 heeft de heer X contact gezocht met werkgeefster voor een mogelijke samenwerking betreffende een bepaald product. De samenwerking voor dat product is niet tot stand gekomen. In november 2015 heeft werknemer X op de hoogte gebracht van werkgeefsters ontwikkelingen op het gebied van plastic. In 2016 hebben X en werknemer octrooi aangevraagd teneinde de intellectuele-eigendomsrechten van de toepassing van thermovorming van biomateriaal te beschermen. Werknemer heeft geen toestemming van werkgeefster om op de octrooiaanvraag als aanvrager geregistreerd te staan. Werkgeefster heeft werknemer op 27 augustus 2018 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend. Verder heeft de kantonrechter geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zodat geen transitievergoeding verschuldigd is. Werknemer heeft in hoger beroep onder meer verzocht om toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet terecht?*

Naar het oordeel van het hof is sprake is van een dringende reden. Anders dan werknemer meent, heeft werkgeefster voldoende bewijs geleverd voor de verweten gedragingen, met name misleiding en bedrog van werkgeefster door werknemer, van diens eigen belang en van het bestaan van een samenwerkingsverband tussen X en werknemer. Vast staat dat werknemer geen toestemming van werkgeefster had om als medeaanvrager vermeld te worden. Er kan geen sprake zijn van een vergissing of een ongelukkige omstandigheid dat werknemer als medeaanvrager op de octrooiaanvraag is vermeld. Werkgeefster wist er niets van dat werknemer medeaanvrager was. Daar is werkgeefster pas na het door haar verrichte onderzoek achter gekomen. Voor die tijd hebben werknemer en X onjuiste antwoorden gegeven op vragen van de directeur en indirect aandeelhouder met betrekking tot de octrooiaanvraag en heeft werknemer ten onrechte niet gemeld dat hij als medeaanvrager bij de octrooiaanvraag was betrokken. Er is sprake (geweest) van een samenwerkingsverband tussen X en werknemer. Niet gebleken is dat werkgeefster niet voldoende voortvarend heeft gehandeld. Mede gelet op de afwezigheid vanwege vakanties van de directie was volgens werkgeefster de eerstvolgende mogelijkheid om de bevindingen met werknemer te bespreken maandag 27 augustus 2018. Dat acht het hof voldoende aannemelijk. Juist nu werknemer onder meer een hoge functie met veel beslissingsruimte had, geruime tijd in dienst was en goed functioneerde, mocht werkgeefster enige tijd nemen om de feiten nader te onderzoeken voordat zij de verstrekende maatregel van ontslag op staande voet nam. Aan het vereiste van onverwijldheid is dus voldaan.

Juist de bijzondere (vertrouwens)positie van werknemer als directeur verkoop, die feitelijk de enige (en ook de duurst betaalde) werknemer was die precies wist hoe het zat met de octrooiaanvraag en met de technische ins en outs van het thermovormen van bioplastics, maakt dat de voormelde dringende reden hem zwaar moet worden aangerekend. Het hof realiseert zich dat het mogelijk lastig voor werknemer is om binnen een afzienbare termijn een vergelijkbare dienstbetrekking te vinden gelet op de wijze van ontslag met een hoog reputatierisico, het concurrentie- en relatiebeding, alsmede mogelijk ook zijn leeftijd. Dat het ontslag op staande voet voor hem ingrijpende gevolgen heeft, maakt alles afwegende echter niet dat van werkgeefster gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De conclusie luidt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Naar het oordeel van het hof vloeit uit hetgeen hiervoor is overwogen zonder meer voort dat de dringende reden te wijten is aan de schuld van werknemer, zoals de kantonrechter heeft overwogen. Voor toewijzing van de door werknemer in hoger beroep verzochte billijke vergoeding, transitievergoeding, buitengerechtelijke kosten, schadevergoeding, specificaties, (gedeeltelijk) verval van het concurrentie- en relatiebeding en wettelijke rente is op grond van het vorenstaande geen grond.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3212

Zaaknummer: 200.256.631_01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, H.K.N. Vos en B. Kloppert

Advocaten: M. Straus en Y.A.E. Vlassenroot

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW