

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Werknemer heeft het nevenwerkzaamhedenbeding (net) niet overtreden, nu niet is vast komen te staan dat hij ten tijde van het ontslag op staande voet al een eigen agentschap had. Geen billijke vergoeding naast gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2019 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Frezer op basis van een contract voor bepaalde tijd tot 15 januari 2020. In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding met boetebeding opgenomen. Op 30 september 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. De reden hiervoor is dat werknemer een eigen agentschap zou zijn begonnen in strijd met het nevenwerkzaamhedenbeding en dat hij (indirect) twee medewerkers van werkgeefster benaderd heeft om voor hem te komen werken. Drie werknemers hebben in oktober over benadering door werknemer verklaard. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het is aan werkgeefster te bewijzen dat de ontslaggrond zich feitelijk heeft voorgedaan. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster daarin niet is geslaagd. Nergens uit de stukken blijkt dat werknemer tijdens zijn dienstverband een eigen agentschap heeft opgericht om daarmee voor eigen rekening zaken te doen. De vraag welke waarde aan de verklaringen moet worden gehecht kan in het midden blijven, omdat de kantonrechter van oordeel is dat, óók als de verklaringen voor waar aangenomen worden, de gedragingen van werknemer niet als een dringende reden kwalificeren. Het komt de kantonrechter op basis van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht weliswaar aannemelijk voor dat werknemer tijdens zijn dienstverband bij werkgeefster al voorwerk heeft verricht voor een te starten eigen onderneming, maar niet is gebleken dat werknemer toen (al) een eigen agentschap had en zich dus daadwerkelijk schuldig heeft gemaakt aan het ‘zakendoen voor eigen rekening’, zoals hem op grond van artikel 10 van de arbeidsovereenkomst was verboden. Zo is bijvoorbeeld niet gebleken dat werknemer zich tijdens dienstverband al bij de KvK had ingeschreven met een eigen bedrijf of dat hij tijdens zijn dienstverband bij werkgeefster inkomsten uit een eigen bedrijf heeft gegenereerd. Dat werknemer tijdens zijn dienstverband wellicht collega's heeft benaderd om te vragen of zij wilden overstappen voor een hoger salaris, zoals verklaard, is niet loyaal maar rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Daarvoor is méér nodig dan het polsen

van de bereidheid van collega's om over te stappen. Structureel en stelselmatig ronselen van personeel kan onder omstandigheden een grond voor ontslag op staande voet opleveren, maar daarvan is niet gebleken. De conclusie is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Hiermee staat vast dat er onregelmatig is opgezegd. De gefixeerde schadevergoeding wordt vastgesteld op een bedrag gelijk aan het loon over de periode van 1 tot en met 31 oktober 2019.

Billijke vergoeding

De kantonrechter acht het toekennen van een billijke vergoeding, naast de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, in het onderhavige geval niet aan de orde. Hoewel werknemer strikt genomen (net) niet het nevenwerkzaamhedenbeding heeft overtreden, staat wel vast dat hij zich niet netjes heeft gedragen. Daardoor heeft werknemer in belangrijke mate bijgedragen aan het ontstaan van de onwerkbare situatie. Verder neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer slechts zeer kort (38 dagen) voor werkgeefster gewerkt heeft en dat hij direct aansluitend aan de beëindiging van zijn dienstverband een andere bron van inkomsten heeft gevonden. Uit de frequentie waarmee werknemer personeel aanbiedt aan werkgeefster mag worden afgeleid dat er na zijn ontslag bemiddelingswerkzaamheden hebben plaatsgevonden waarmee hij inkomsten heeft gegenereerd. Daarbij komt dat uit het door werkgeefster overgelegde LinkedInprofiel van werknemer blijkt dat hij sinds 1 november 2019 werkzaam is als Managers of Operations en het de kantonrechter aannemelijk voorkomt dat hij ook daarmee (substantiële) inkomsten genereert. Dat werknemer in werkelijkheid een andere, lager betaalde functie vervult en hij zijn situatie op LinkedIn mooier heeft voorgedaan dan het is, is een omstandigheid die voor rekening van werknemer komt. Tot slot heeft de kantonrechter meegewogen dat, anders dan door hem is gesteld, niet is gebleken van enige financiële nood van de zijde van werknemer.

Immateriële schadevergoeding

Voor een immateriële schadevergoeding op de voet van artikel 6:106 BW is meer nodig is dan de enkele stelling dat werknemer psychisch leed is berokkend. Er moet sprake zijn van aantasting in de persoon. Volgens de Hoge Raad in het arrest van 13 januari 1995 (ECLI:NL:1995:ZC1608) is een meer of minder sterk psychisch onbehagen of een zich gekwetst voelen daarvoor niet voldoende. In het algemeen zal slechts bij een in de psychiatrie erkend ziektebeeld in rechte het bestaan van geestelijk letsel kunnen worden vastgesteld. Een dergelijk ziektebeeld heeft werknemer gesteld noch aangetoond. De kantonrechter ziet derhalve onvoldoende grond om immateriële schadevergoeding toe te wijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2952

Zaaknummer: 8120924

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A.F.M. Visscher en C.C. Roza

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