

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van allround logistiek medewerker niet rechtsgeldig. Het stond werknemer vrij om na afloop van zijn dienstverband zijn vroegere werkgever te beconcurreren nu geen concurrentiebeding en/of relatiebeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Feiten

Werknemer is op 15 november 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van allround logistiek medewerker. In artikel 10 van de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding en een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst bepaalt tevens dat de vergoeding voor overwerk wordt geacht te zijn besloten in het overeengekomen salaris. Werknemer maakte veel overuren sinds zijn indiensttreding en registreerde deze in een wekelijkse urenstaat. In februari 2020 heeft werknemer verlof aangevraagd voor de periode 31 oktober 2020 tot en met 23 november 2020. De verlofaanvraag is goedgekeurd door X. Werkgever heeft twee opdrachtgevers. Op 2 oktober 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen een van deze opdrachtgevers en werknemer. Tijdens het gesprek heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij zijn dienstverband bij werkgever zou gaan opzeggen per 1 januari 2021. Op 6 oktober 2020 heeft werknemer een gesprek met werkgever gehad. Tijdens dit gesprek heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgever opgezegd per 1 januari 2021. Tijdens het gesprek heeft werknemer aangegeven dat hij voornemens was om met zijn moeder een nieuwe onderneming te gaan beginnen per 1 januari 2021. In november 2020 informeerde werknemer de andere opdrachtgever van werkgever dat hij zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever heeft opgezegd. Deze opdrachtgever heeft aangegeven dat zij wilde gaan samenwerken met de nieuwe onderneming van werknemer per 1 januari 2021. In de week van 26 tot en met 30 oktober 2020 heeft werknemer niet gewerkt. In de periode 31 oktober 2020 tot 12 november 2020 is werknemer in verband met vakantie in Italië geweest. Bij brief van 19 november 2020 is werknemer door werkgever per direct geschorst. In die brief wordt onder meer gesteld dat werknemer zich niet zou hebben ziekgemeld in de week van 26 oktober 2020. Daarnaast zou werknemer te veel overuren hebben geschreven. Op 24 november 2020 heeft werknemer zijn nieuwe onderneming ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Bij brief van 27 november 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en werkgever te veroordelen tot betaling aan werknemer van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van 4.931,84

bruto (twee maandsalarissen).

Oordeel

Voor de beoordeling van de vraag of het door werkgever gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in de brief van 27 november 2020 maatgevend en wordt het geschil afgebakend door de daarin genoemde verwijten. Uit die brief volgt dat aan het ontslag op staande voet – kort gezegd – ten grondslag ligt dat werknemer de geldende bedrijfsregels niet heeft nageleefd. Verder is werknemer in de week van 26 oktober tot en met 30 oktober 2020 ongeoorloofd afwezig geweest en is hij vervolgens naar Italië vertrokken. Voorts heeft werknemer zijn overuren niet correct bijgehouden. Ook heeft werknemer het vertrouwen van werkgever ernstig geschonden door achter zijn rug om te praten met klanten met als doel deze klanten over te nemen. Tot slot verwijt werkgever werknemer dat hij leugens heeft verteld over X teneinde werkgever in een kwaad daglicht te plaatsen.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter acht het handelen van werknemer niet dermate ernstig dat dit de zware sanctie van onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer op 6 oktober 2020 de arbeidsovereenkomst met werkgever heeft opgezegd om met zijn moeder in dezelfde branche een nieuwe onderneming te beginnen per 1 januari 2021. Het is juist dat werknemer opdrachtgevers van werkgever heeft geïnformeerd over zijn nieuwe onderneming. In de arbeidsovereenkomst is echter geen concurrentiebeding en/of relatiebeding opgenomen zodat het werknemer vrijstond om na afloop van zijn dienstverband aan het economisch leven deel te nemen en zijn vroegere werkgever te beconcurreren. De stelling van werkgever dat werknemer de overuren niet correct heeft bijgehouden is onvoldoende aannemelijk geworden. Voor wat betreft het verwijt van werkgever dat werknemer in de week van 26 oktober tot en met 30 oktober 2020 ongeoorloofd afwezig is geweest heeft werknemer aangevoerd dat hij in die periode thuis heeft gewerkt in afwachting van een corona-uitslag. Werknemer stelt dat hij zich heeft afgemeld en in die periode thuis werkzaamheden heeft verricht. De kantonrechter is op grond van het voorgaande van oordeel dat niet kan worden gezegd dat er sprake is van daden, eigenschappen of gedragingen van werknemer, die maken dat van werkgever als werkgever niet kan worden verlangd dat de arbeidsovereenkomst niet meer zou kunnen voortduren, met name gelet op de korte periode dat het dienstverband nog zou bestaan. De arbeidsovereenkomst was immers reeds opgezegd per 1 januari 2021. Werkgever had kunnen volstaan met een minder verstrekende sanctie. Het bovenstaande betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De verzochte verklaring voor recht op dit punt acht de kantonrechter toewijsbaar.

Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding

De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen. De verzochte toekenning van de transitievergoeding wijst de kantonrechter af. Werknemer heeft de

arbeidsovereenkomst per 1 januari 2021 opgezegd, omdat hij samen met zijn moeder een eigen onderneming wilde beginnen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet opgezegd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht, is als zodanig ernstig verwijtbaar, omdat is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wordt het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding dan ook toegewezen. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer zijn verzoek niet deugdelijk heeft onderbouwd zodat er niet zonder meer van kan worden uitgegaan dat een billijke vergoeding ter hoogte van twee maandsalarissen gerechtvaardigd is. Werknemer geeft niet aan wat de gevolgen van het ontslag voor hem zijn. Gelet op de omstandigheden van het geval acht de kantonrechter een billijke vergoeding van één maandsalaris ad € 2.195,92 bruto in dit geval passend. Werknemer is op staande voet ontslagen door werkgever, terwijl werkgever wist dat werknemer over weinig geld beschikt. Werknemer wordt zodoende gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:9808

Zaaknummer: 8985793 \ EJ VERZ 21-80495

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: R.L. van der Sanden en B.A.M. Hampsink

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