

RECHTSPRAAK

Werknemer op staande voet ontslagen na meerdere pogingen collega's te bewegen over te stappen naar andere werkgever. Ontslag op staande voet terecht gegeven.*Feiten*

Werknemer is op 28 februari 2022 in dienst getreden bij UMS in de functie van huismeester. Hoewel de samenwerking tussen werknemer en de eigenaar van UMS op enig moment niet meer geheel soepel verliep, hebben zij hun samenwerking toch voortgezet, en had werknemer per 1 juni 2023 een contract voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen, kort gezegd geldend voor de duur van één jaar na afloop van het dienstverband en met een bereik van 100 kilometer. In dit artikel staat onder meer dat het werknemer niet is toegestaan om relaties van UMS en/of aan haar gelieerde ondernemingen en/of klanten te benaderen ten behoeve van een nieuwe dienstbetrekking en/of eigen onderneming. Ook is vermeld dat het werknemer tijdens zijn dienstbetrekking bij UMS niet is toegestaan om werknemers van UMS te benaderen of te bewegen elders aan de slag te gaan. Op 31 januari 2024 heeft UMS werknemer tijdens een gesprek op staande voet ontslagen dat diezelfde dag is bevestigd per brief. Werknemer verzoekt primair het ontslag te vernietigen, en subsidiair om een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding alsmede een billijke vergoeding van € 30.162,58 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief blijkt dat werknemer is ontslagen omdat hij proactief meermaals heeft geprobeerd medewerkers van UMS over te laten stappen naar RCC. Hiertoe heeft werknemer onder meer een bijeenkomst georganiseerd bij RCC, een WhatsAppgroep aangemaakt en zich negatief en schadelijk uitgelaten over UMS. Hierdoor is het vertrouwen van UMS in werknemer onherstelbaar beschadigd geraakt. Werknemer heeft verklaard dat hij eind augustus 2023 een aanbod kreeg van RCC om daar te komen werken, waarbij RCC een mogelijk nieuw project heeft besproken dat zag op het kopen van een grote collectie klassieke Porsches. Vervolgens heeft werknemer dit project onder de aandacht gebracht bij zijn collega's van UMS, en heeft – toen zij verzochten om meer informatie – het voortouw genomen om een bijeenkomst te laten plaatsvinden op de locatie van RCC. Aan deze bijeenkomst hebben meerdere werknemers van UMS deelgenomen. Hier is het niet bij gebleven, want ook daarna is werknemer de werknemers van UMS actief blijven benaderen, onder meer via een door hemzelf aangemaakte WhatsAppgroep.

Al deze omstandigheden maken dat voldoende vaststaat dat werknemer heeft geprobeerd

meerdere collega's van UMS over te laten stappen naar RCC en werknemer zich beledigend heeft uitgelaten over UMS terwijl hij daar nog in dienst was. Door zich zo te gedragen heeft werknemer bepalingen uit de arbeidsovereenkomst overtreden, hetgeen een dringende reden oplevert om tot een onverwijld ontslag over te mogen gaan. Dat het project van RCC uiteindelijk niet van de grond is gekomen en dat de deelnemers van de WhatsAppgroep uiteindelijk zijn afgehaakt, maakt dit niet anders. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Het primaire verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen wordt dan ook afgewezen. Het verzoek tot betaling van het loon vanaf de ontslagdatum en het verzoek tot wedertewerkstelling en alle hieraan verbonden nevenverzoeken worden eveneens afgewezen. Omdat het ontslag op staande voet als rechtsgeldig is beoordeeld, is er eveneens geen ruimte voor het toekennen van een billijke vergoeding. Het door werknemer gevorderde achterstallig salaris wordt afgewezen, omdat hij deze vordering onvoldoende heeft onderbouwd. Wel ziet de kantonrechter reden om het concurrentie- en relatiebeding te matigen, omdat werknemer niet beschikt over kennis van de core business van UMS noch direct klantencontact onderhield. Het tegenverzoek van UMS – een onregelmatige opzeggingsvergoeding van € 4.250 – wordt wel toegewezen, omdat het ontstaan van een dringende reden tot ontslag is veroorzaakt door de opzet en/of schuld van werknemer.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3564

Zaaknummer: 11021820 EJ VERZ 24-136

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S. Quliyeva en M.P.M. Riep

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW