

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is onterecht gegeven, aangezien geen sprake is van een dringende reden. Werknemer berust in het ontslag en heeft onder meer recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Er is niet komen vast te staan dat werknemer het geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding heeft geschonden.

Feiten

Werknemer is per 2 januari 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als lead developer. Op 16 oktober 2023 is tussen werknemer en de directie van werkgeefster gesproken over de wens van werknemer om te gaan werken voor [naam 1], een klant van werkgeefster. Werkgeefster heeft daarop aan werknemer medegedeeld dat zij hem wil houden aan het concurrentie- en relatiebeding. Op 19 oktober 2023 heeft werknemer gesproken met een directielid van werkgeefster over het feit dat werknemer contact heeft gezocht met [naam 1]. Op 24 oktober 2023 heeft werkgeefster aan werknemer voorgesteld om te onderzoeken of hij mogelijk in de toekomst gedetacheerd kon worden bij [naam 1]. In dit gesprek heeft werkgeefster aangegeven dat werknemer niet op eigen initiatief contact moest zoeken met [naam 1]. In de week van 24 oktober 2023 heeft werknemer wel zelf contact gezocht met [naam 1]. Naar aanleiding hiervan heeft werknemer op 30 oktober 2023 een gesprek gehad met werkgeefster. In dit gesprek is aan werknemer medegedeeld dat het niet op prijs wordt gesteld dat werknemer contact zoekt met [naam 1]. Op 2 november 2023 wordt werknemer op staande voet ontslagen met als reden dat werknemer herhaaldelijk in strijd heeft gehandeld met het concurrentie- en relatiebeding, dat hij de geheimhoudingsverklaring zou hebben geschonden, dat hij de door de directie gegeven instructies en waarschuwingen steeds heeft genegeerd, dat hij voor opruiming binnen de organisatie heeft gezorgd en dat hij een redelijk verzoek tot detachering heeft afgewezen. Werknemer is van mening dat er geen sprake is van een dringende reden. Hij berust wel in het ontslag en verzoekt om toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een aantal nevenvorderingen. Werkgeefster verzoekt op haar beurt veroordeling van werknemer tot betaling van diverse bedragen in verband met schending van het geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dringende reden

Het staat vast dat werknemer waarschuwingen om in gesprek te gaan met [naam 1] heeft

genegeerd, hetgeen ertoe heeft geleid dat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Er is echter geen sprake van een omstandigheid die een grondslag biedt voor een onverwijld en onmiddellijk gegeven ontslag. Er is tijdens het gesprek op 30 oktober 2023 niet gesproken over een mogelijk ontslag op staande voet. In plaats daarvan heeft werkgeefster aan werknemer drie opties gegeven om over na te denken. Dit brengt – volgens de kantonrechter – met zich mee dat een ontslag op staande voet, en daarmee het bestaan van een dringende reden, op dat moment niet aan de orde was. Daarnaast is niet komen vast te staan dat werknemer tussen het gesprek van 30 oktober 2023 en het gesprek van 2 november 2023 zelfstandig contact heeft gelegd met [naam 1]. Voor zover werkgeefster bedoelt dat werknemer door het voeren van gesprekken met [naam 1] het concurrentie- en relatiebeding heeft geschonden en dat dit eveneens een dringende reden voor het ontslag op staande voet oplevert, geldt hetzelfde als hiervoor is overwogen. Tevens heeft werkgeefster niet voldoende concreet gemaakt dat werknemer gevoelige bedrijfsinformatie heeft gedeeld in zijn gesprekken met [naam 1], dat hij zou hebben gezorgd voor opruiing binnen de organisatie en dat hij smaadt en laster zou hebben verspreid over de directie van werkgeefster. Tot slot vormt het weigeren van het redelijke verzoek tot detachering geen dringende reden voor ontslag.

Overige vorderingen

Werknemer heeft recht op betaling van vakantiegeld en uitbetaling van openstaande verlofuren. Daarnaast wordt een transitievergoeding en een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging aan werknemer toegekend. Ook wordt een billijke vergoeding van € 6000 toegekend, aangezien geen dringende reden voor een ontslag op staande voet bestond. Hierbij is wel rekening gehouden met het feit dat de gevolgen van het ontslag en de verwijtbaarheid aan de kant van werkgeefster beperkt zijn gebleven. Het geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding behouden hun werking. Er wordt wel voor recht verklaard dat werknemer op grond van het geheimhoudingsbeding geen boete is verschuldigd, aangezien niet voldoende concreet is gesteld en evenmin is gebleken dat werknemer dit beding heeft geschonden. Werkgeefster wordt geen schadevergoeding toegekend wegens het mislopen van een deal als gevolg van het handelen van werknemer, aangezien geen causaal verband kan worden vastgesteld. Werkgeefster is grotendeels in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten (inclusief nakosten) betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4040

Zaaknummer: 10855296 \ EJ VERZ 23-458

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: J. Peute en P. Hulsegge

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW