

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, omdat werknemer ondanks herhaalde waarschuwingen en duidelijke instructies bleef volharden in het verrichten van concurrerende nevenwerkzaamheden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2021 in dienst bij Hornbach als badkamer-keukenspecialist. In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op 26 augustus 2024 heeft Hornbach een officiële waarschuwing gegeven aan werknemer vanwege het verrichten van werkzaamheden die (kunnen) conflicteren met de belangen van Hornbach zonder toestemming, met het verzoek aan werknemer om hiermee binnen zes weken te stoppen. Tot slot wordt genoemd dat het niet opvolgen van dit verzoek gevolgen kan hebben voor het dienstverband, waarbij een ontslag op staande voet niet is uitgesloten. Op 14 oktober 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de HR-manager en de vestigingsmanager waarbij een nieuwe deadline is gesteld om te stoppen met de nevenwerkzaamheden. In januari en op 11 februari heeft Hornbach aan werknemer gevraagd of hij zijn nevenwerkzaamheden al had gestaakt. Op 9 april 2025 heeft Hornbach een gesprek gevoerd met werknemer, waarin Hornbach heeft gemeld dat werknemer zijn nevenwerkzaamheden moest staken. Naar aanleiding van dit gesprek heeft Hornbach aan werknemer een vaststellingsovereenkomst gestuurd. Op 13 april 2025 vraagt werknemer waarom hij geen toestemming krijgt om een eigen onderneming te hebben en wat de objectieve rechtvaardiging vanuit Hornbach is. Tot slot verzoekt hij om een gesprek. Hornbach beantwoordt deze mail op 16 april 2025 waarin zij aangeeft wat de objectieve reden is en hem nogmaals verzoekt om te stoppen met zijn nevenwerkzaamheden. Op 18 april 2025 wordt werknemer op staande voet ontslagen vanwege het niet informeren van Hornbach over het feit dat hij concurrerende activiteiten is begonnen ondanks de bepaling daarover in de arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek, en het feit dat hij weigert om deze werkzaamheden te staken. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen wegens een niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer heeft als eerste aangevoerd dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, omdat Hornbach al in augustus 2024 op de hoogte was van het feit dat werknemer nevenwerkzaamheden verrichtte met een eigen onderneming. Aanvankelijk heeft werknemer gezegd daaraan zijn

medewerking te verlenen, maar dat hij daarvoor nog wat tijd nodig had. Door de reactie van werknemer op de e-mail van 16 april 2025, werd het voor Hornbach duidelijk dat werknemer niet zou gaan voldoen aan de redelijke instructie van Hornbach, waarna Hornbach werknemer binnen twee dagen op staande voet heeft ontslagen. Daarmee heeft Hornbach naar het oordeel van de kantonrechter voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. Over de dringende reden overweegt de rechter als volgt. Als het op het moment van aanvang van de nevenwerkzaamheden in 2021 voor werknemer onduidelijk was of hij de nevenwerkzaamheden mocht uitvoeren of toestemming had moeten vragen, moest dat voor werknemer in elk geval vanaf augustus 2024 wel duidelijk zijn geworden. Hornbach had werknemer vanaf augustus 2024 duidelijk gemaakt dat werknemer zijn nevenwerkzaamheden moest staken, zodat werknemer gewaarschuwd was. Uit de laatste reactie van werknemer heeft Hornbach daarom terecht de hardnekkigheid van de weigering van werknemer afgeleid die de spreekwoordelijke druppel vormde die de emmer deed overlopen voor Hornbach. Hornbach heeft werknemer dan ook terecht op staande voet ontslagen. Dat Hornbach eerder had aangekondigd dat zij ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontbindingsverzoek zou indienen, brengt niet mee dat Hornbach alleen daarom niet de keus mocht maken voor een ontslag op staande voet. De door werknemer genoemde persoonlijke omstandigheden (een dienstverband van drie jaar, goede beoordelingen en de onzekerheid of een nieuwe baan kan worden verkregen) brengen, gelet op de aard en de ernst van de gedragingen van werknemer, niet mee dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven. De verzoeken van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding en tot veroordeling van Hornbach tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding zullen worden afgewezen, omdat het ontslag rechtsgeldig is. Door ondanks eerdere toezeggingen om de nevenwerkzaamheden te staken en daarna ondanks de waarschuwingen de nevenwerkzaamheden niet te staken, heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat brengt mee dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Gelet op het bepaalde in artikel 7:673 lid 7 sub c BW heeft werknemer daarom geen recht op betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7428

Zaaknummer: 11750973 \ HA VERZ 25-42

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M. Folman-Onderstal en mr. A.M.B. Munsters

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 sub c BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW