

RECHTSPRAAK

Dringende reden wordt betwist. Werkgever krijgt een bewijsopdracht. Hij moet bewijzen dat werknemer tijdens werktijd een prospect namens de nieuwe werkgever benaderde.

Feiten

Werknemer (geboren in 1985) is op 1 oktober 2023 in dienst getreden bij werkgever en werkte laatstelijk als salesmanager tegen een loon van € 3.500 bruto per maand. De laatste arbeidsovereenkomst was aangegaan voor bepaalde tijd voor zeven maanden en liep tot en met 30 juni 2025. Werkgever heeft werknemer op 30 mei 2025 meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en heeft dit op 2 juni 2025 per e-mail bevestigd, waarbij hij werknemer tevens wees op de gelding van onder meer een relatiebeding, concurrentiebeding, non-ronselbeding en boetebeding. Kort na de aanzegging heeft werknemer aan werkgever laten weten dat hij voornemens was om per 1 juli 2025 in dienst te treden bij [bedrijf]. Werkgever stond daar in beginsel welwillend tegenover, maar wilde afspraken maken over relaties die werknemer niet zou mogen benaderen. Op 12 juni 2025 had werknemer voor werkgever een belafsprak met een prospect van werkgever, Signode Netherlands B.V. (hierna: Signode). Werkgever heeft werknemer diezelfde dag om 17:06 uur per e-mail uitgenodigd voor een gesprek op 13 juni 2025 over zijn functioneren. Tijdens het gesprek op 13 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, welk ontslag per brief van diezelfde datum is bevestigd. In de ontslagbrief stelt werkgever dat hij van Signode heeft vernomen dat werknemer op 12 juni 2025 Signode namens [bedrijf] zou hebben benaderd, zich daarbij al zou hebben voorgedaan als medewerker van [bedrijf] en zou hebben geprobeerd Signode aan [bedrijf] te verbinden, hetgeen volgens werkgever een dringende reden oplevert, onder meer in verband met schending van contractuele verplichtingen en verlies van vertrouwen. Werknemer heeft bij e-mail van 16 juni 2025 tegen het ontslag geprotesteerd en betwist dat hij Signode namens [bedrijf] heeft benaderd; volgens hem heeft hij Signode als prospect van werkgever gesproken en alleen verteld dat zijn contract niet werd verlengd en hij naar een andere werkgever moest uitkijken. Werknemer verzoekt (onder meer) een billijke vergoeding wegens onterecht ontslag op staande voet. Werkgever voert verweer en stelt dat het ontslag rechtsgeldig is, en maakt in tegenverzoek onder meer aanspraak op betaling van boetes/schade en nakoming van het non-ronselbeding. Partijen twisten over de vraag of werknemer op 12 juni 2025 Signode namens [bedrijf] heeft benaderd en zich als medewerker van [bedrijf] heeft gepresenteerd, en of dat een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontslag op staande voet is alleen geldig bij een dringende reden; de werkgever moet die dringende reden stellen en bewijzen en de reden moet onverwijld worden meegedeeld. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag rechtsgeldig zou zijn als komt vast te staan dat werknemer op 12 juni 2025 Signode heeft benaderd en zich daarbij heeft voorgedaan als medewerker van [bedrijf] om Signode aan [bedrijf] te verbinden. Dat zou een ernstige schending van goed werknemerschap zijn, omdat werknemer dan onder werktijd (betaald door werkgever) zou hebben gehandeld ten gunste van de toekomstige werkgever ten aanzien van een prospect van werkgever. Voor de beoordeling is niet doorslaggevend of daarmee (ook) alle genoemde bedingen (nevenwerkzaamheden-, relatie- en concurrentiebeding) zijn geschonden: bepalend is het feitelijke handelen zoals in de ontslagbrief omschreven. Werknemer moest uit die brief direct kunnen begrijpen dat dát verweten handelen de reden voor het ontslag was. Omdat werknemer het gestelde handelen gemotiveerd betwist en werkgever zich beroept op meldingen vanuit Signode (onder meer via een e-mail van Signode), ligt het op de weg van werkgever om te bewijzen dat werknemer Signode op 12 juni 2025 namens [bedrijf] heeft benaderd en zich als medewerker van [bedrijf] heeft voorgedaan met het doel Signode tot samenwerking met [bedrijf] te bewegen. De kantonrechter geeft werkgever daarom een bewijsopdracht en verwijst de zaak om aan te geven of en hoe hij bewijs wil leveren (stukken, getuigen of anders). Iedere verdere beslissing op zowel het verzoek als het tegenverzoek wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9779

Zaaknummer: 11836373 \ AZ VERZ 25-53 (T)

Rechters: Zander

Advocaten: mr. L.P.L. van den Hof

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW