

RECHTSPRAAK

Werknemer werd onterecht op staande voet ontslagen omdat werkgeefster haar verwijten – misbruik van bedrijfsinformatie, het weigeren van opdrachten en het proberen een concurrerende eigen onderneming op te zetten – niet kon hardmaken. Werknemer krijgt billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster als Director New Products/R&D. Zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster bevat onder meer een geheimhoudingsbeding, concurrentie-, relatie- en nevenactiviteitenbeding en een IE-clausule. Werkgeefster houdt zich bezig met het omzetten van voedselafval in energie. Werknemer werkte binnen werkgeefster aan het Ink-project, waarvoor op 20 augustus 2025 een octrooiaanvraag werd ingediend. Op verzoek van werkgeefster stelde werknemer een businessplan op, waarin hij op 27 oktober 2025 voorstelde het project als ‘spin-out’ van werkgeefster onder te brengen in een nieuwe onderneming, Nureso. Op 28 oktober 2025 gaf de algemeen directeur aan dat het project intern bij werkgeefster moest blijven. Tijdens een gesprek op 6 november 2025 sprak werknemer over een betekenisvol aandeel en een positie als CEO van Nureso en zei hij dat hij ook een eigen Ink-bedrijf kon starten. Op 7 november 2025 paste hij het businessplan aan, zodat het project onder de vlag van werkgeefster werd gepresenteerd. Op 28 november 2025 ontstond een conflict over een geplande investeerderspitch. Werknemer wilde de pitch uitstellen, waarna werkgeefster de pitch annuleerde. Op 1 december 2025 werd werknemer geschorst wegens onder meer vermeende voorbereidingen voor een concurrerende onderneming, gebruik van vertrouwelijke informatie, mogelijke patentschending en het niet opvolgen van instructies. Op 19 december 2025 volgde een voorwaardelijk ontslag op staande voet en op 24 december 2025 werd werknemer definitief op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aangevoerde ontslagredenen leveren volgens de kantonrechter geen dringende reden op die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werknemer ontkent intenties om een concurrerende onderneming op te zetten, en dat hij daadwerkelijk voorbereidingen trof voor een eigen concurrerende onderneming is niet gebleken. Ook is onvoldoende onderbouwd dat hij vertrouwelijke informatie heeft gebruikt of bekendgemaakt voor concurrerende activiteiten. Het openen en downloaden van bestanden met een

privélaptop bewijst dit niet. Evenmin is gebleken van een daadwerkelijke of dreigende patentschending. Wel heeft werknemer onvoldoende rekening gehouden met de belangen van werkgeefster door zich tegen de investeerderspitch te verzetten, maar dit rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig. De kantonrechter wijst de verzochte billijke vergoeding toe. Bij het bepalen van de hoogte hiervan overweegt de kantonrechter dat er al sprake was van een wederzijds gebrek aan vertrouwen bij partijen, en werknemer hier ook een bijdrage aan heeft geleverd door niet mee te werken aan de pitch en een uitlating van werknemer dat het concurrentiebeding hem niet zou weerhouden van het oprichten van een concurrerend bedrijf. Ook heeft werknemer vijf aan zijn project gerelateerde bestanden onder een andere naam opgeslagen waardoor werkgeefster deze niet meer kon vinden. De kantonrechter overweegt dat zonder het ontslag op staande voet de arbeidsovereenkomst niet meer dan vijf maanden zou hebben voortgeduurd. Gelet hierop stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 25.000. Ook worden een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding toegekend. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9858

Zaaknummer: 12106361

Rechters: E. Jochem

Advocaten: J.J.M. Buining en H.J. van Deventer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW