RECHTSPRAAK

Werkgever ontslaat werknemer op staande voet wegens vermeende heimelijke concurrentie via een eigen onderneming. Ontslag wordt vernietigd, maar arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2017 in dienst bij werkgeefster, een onderneming die actief is in de glaszettersbranche. In januari 2024 is werknemer gepromoveerd. Vanaf 2022 hebben partijen gesprekken gevoerd over de mogelijke participatie van werknemer binnen werkgeefster. Nadat bleek dat er binnen de familie onvoldoende draagvlak bestond voor aandelenparticipatie, gaf werknemer de voorkeur aan een winstuitkering. Vervolgens heeft werknemer zich ziekgemeld vanwege de aanhoudende onduidelijkheid over zijn toekomst binnen werkgeefster en het uitblijven van concrete afspraken. Werknemer heeft daarnaast een eigen onderneming opgericht, waarmee hij naar eigen zeggen extra werk wilde genereren. Werkgeefster stelde dat werknemer met deze onderneming heimelijk met haar concurreerde en daarbij gebruikmaakte van haar klanten, werknemers, middelen en bedrijfseigendommen. Ook verweet werkgeefster werknemer dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid werkzaamheden had verricht. Nadat het mediationtraject zonder resultaat was beëindigd, heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt primair om vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en doorbetaling van zijn loon. Subsidiair verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Werkgeefster verzoekt om afwijzing van de verzoeken van werknemer en verzoekt voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden. Daarnaast verzoekt werkgeefster om betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Niet is komen vast te staan dat werknemer met zijn eigen onderneming heeft geconcurreerd met werkgeefster, klanten heeft overgeheveld of haar bedrijfsdebiet heeft aangetast. Ook heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werknemer zijn onderneming heimelijk en onder werktijd heeft geëxploiteerd. Daarbij weegt mee dat de visitekaartjes van de onderneming bij werkgeefster op de balie lagen en dat werknemer gebruikmaakte van een desktop en e-mailadres waartoe ook werkgeefster toegang had. Verder is niet komen vast te staan dat de

werkzaamheden die werknemer tijdens zijn ziekte heeft verricht, heimelijke concurrentie vormden. Werkgeefster had werknemer eventueel op andere wijze kunnen aanspreken op het verrichten van werkzaamheden tijdens ziekte. Ook had het op de weg van werkgeefster gelegen om duidelijkere kaders te scheppen waarbinnen werknemer zich diende te bewegen. Er bestond daarom geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag wordt vernietigd en werkgeefster moet het loon van werknemer doorbetalen. De verzochte wedertewerkstelling wordt niet toegewezen. Het voorwaardelijke verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen wordt afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat werknemer werkgeefster heimelijk heeft beconcurreerd. Wel is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De onderlinge verstandhouding was lange tijd goed en partijen hadden verwachtingen over de toekomstige samenwerking binnen werkgeefster. Het ontbreken van duidelijke afspraken heeft echter geleid tot spanningen en verschillende verwachtingen over de samenwerking. Partijen staan inmiddels lijnrecht tegenover elkaar en de gesprekken en mediation hebben de onderlinge verstandhouding niet kunnen herstellen. De verstoring is in overwegende mate aan werkgeefster toe te rekenen, maar dit betekent niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Herplaatsing is binnen het kleine familiebedrijf niet mogelijk. Ook staat de ziekte van werknemer niet aan ontbinding in de weg, omdat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag liggen losstaan van zijn ziekte. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding. Het verzoek van werkgeefster om een gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen, omdat het ontslag op staande voet is vernietigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 30-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:8029
Zaaknummer: K/5002/12281419
Rechters: G.F. van den Berg
Advocaten: M.C.G.M. van den Heuvel en M. Sahman
Wetsartikelen: 223 Rv, 7:677 lid 1 BW, 7:681 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 sub a BW en 7:671b lid 9 sub a BW