

RECHTSPRAAK

JK Vloerverwarming B.V./werknemer

Ontslag op staande voet wegens het doen van aanbod tot verrichten van concurrerende werkzaamheden bij nieuwe klant. Boeteclausule op overtreding verbod van nevenactiviteiten staat ontslag op staande voet niet in de weg

Werknemer is sinds mei 2004 in dienst van JK, een bedrijf dat zich bezighoudt met vloerverwarming. In de arbeidsovereenkomst is een verbod tot nevenarbeid opgenomen. Per e-mail van 16 maart 2010 heeft werknemer op een vraag van B, een nieuwe klant van JK, het aanbod gedaan om op zaterdag zelf bepaalde vloerverwarmingswerkzaamheden voor een bedrag van € 1.200 te verrichten, een bedrag dat lager is dan bij JK gebruikelijk is. Deze zaak gaat er in de kern om of JK werknemer op staande voet heeft kunnen ontslaan wegens het aan een klant van JK aanbieden om zelf op zaterdag bepaalde vloerverwarmingswerkzaamheden uit te voeren en, zo ja, of het ontslag onverwijld aan werknemer is meegedeeld. In het bijzonder draait de zaak om de vraag of aan werknemer 'diefstal' is verweten of het aanbod tot concurrerende handelingen.

Het hof oordeelt als volgt. Uit het geheel van feiten blijkt dat het werknemer voldoende duidelijk moet zijn geweest dat het ontslag op staande voet betrekking had op het aanbod dat hij per mail aan de klant van JK heeft gedaan. Dat kort na zijn ontslag een brief aan alle medewerkers van JK is gestuurd waarin nogmaals wordt gewaarschuwd voor bedrijfsdiefstal, doet aan het voorgaande niet af. Anders dan werknemer meent, is het hof van oordeel dat reeds het aanbieden van concurrerende werkzaamheden een dringende reden oplevert. JK heeft terecht aangevoerd dat de handelwijze van werknemer elk vertrouwen dat zij als werkgever in een werknemer moet kunnen stellen, heeft ontnomen, hetgeen temeer klemmt omdat werknemer zijn werkzaamheden 'op locatie', en dus zonder toezicht van de werkgever uitvoert. Het verweer van werknemer in hoger beroep dat het enkel aanbieden van het verrichten van gelijksoortige werkzaamheden geen ontslag op staande voet rechtvaardigt omdat in artikel 14.3 van de arbeidsovereenkomst op overtreding van deze verplichting een boete van € 1.000 is gesteld dan wel als alternatief volledige schadevergoeding kan worden gevorderd, gaat niet op. Dat de arbeidsovereenkomst onder meer een boete stelt op overtreding van het verbod van nevenarbeid door de werknemer staat er op zich niet aan in de weg dat de werkgever kiest voor een andere sanctie, zoals het ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-07-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BX4601

Zaaknummer: 200.092.202

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, M.F.J.N. van Osch en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: H.C.W. Geffroy en S.G. Volbeda

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW