

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

### ***Ontslag op staande voet wegens overtreding geheimhoudingsbeding en het verrichten van verboden nevenwerkzaamheden na opzegging wegens bedrijfseconomische redenen en vrijstelling van werk, is rechtsgeldig.***

Werknemer is sinds 1989 in dienst. Laatstelijk vervult hij de functie senior colourist. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen (art. 8) en worden nevenactiviteiten zonder toestemming van werkgeefster verboden (art. 9). Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst tegen 1 februari 2014 wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Op 8 oktober 2013 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zonder toestemming een softwarepakket bij een derde heeft geïnstalleerd en werkzaamheden voor een derde heeft verricht, hetgeen in strijd is met artikel 8 uit de arbeidsovereenkomst. Voorts wordt gesteld dat hij zonder toestemming van werkgeefster nevenactiviteiten heeft verricht. Werknemer stelt dat de opzegging onregelmatig en kennelijk onredelijk is en vordert schadevergoeding. In reconventie vordert werkgeefster gefixeerde schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is op goede gronden gegeven. Het stond werknemer niet vrij om tijdens zijn dienstverband zonder toestemming werkzaamheden voor derden te verrichten. In een e-mail heeft werkgeefster duidelijk gemaakt dat zij werknemer daaraan zou houden tot het einde van het dienstverband. Die opstelling van werkgeefster is niet onaanvaardbaar. Ondanks overleg daarover is een eerdere beëindiging met wederzijds goedvinden niet tot stand gekomen. Werknemer kon zich weliswaar beschouwen als feitelijk vrijgesteld van werk maar had dus niet de vrije hand. Desondanks heeft hij een dag na de e-mail van werkgeefster als zelfstandige werkzaamheden verricht en zich aldus de duidelijke waarschuwing van werkgeefster niets aangetrokken. Dit is een overtreding van artikel 9 van de arbeidsovereenkomst en geen goed werknemersgedrag. Hetzelfde geldt voor het installeren van het softwareprogramma. Vast staat dat werknemer daarover kon beschikken uit hoofde van zijn dienstverband met werkgeefster. Deze software was nog in ontwikkeling en kwam werknemer niet toe. Het stond hem dan ook niet vrij daarvan bij wijze van vriendendienst of anderszins gebruik te maken bij een derde, laat staan om die derde in de gelegenheid te stellen ervan gebruik te maken. Van een onregelmatig of kennelijk onredelijk ontslag is geen sprake. De in reconventie door werkgeefster gevorderde gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-10-2014

**Zaaknummer:** CV 14-31766