

RECHTSPRAAK

Naka A.G./werknemer

Chief Commercial Officer verzwijgt nevenwerkzaamheden. Door voor eigen bedrijf zaken te doen met contacten van werkgever, is de schijn van belangenverstrengeling ontstaan. Ontbinding wegens verwijtbaar (maar niet ernstig verwijtbaar) handelen. Toewijzing commissiegelden.

Werknemer is sedert 1 september 2013 in dienst van Naka en is laatstelijk werkzaam in de functie van Chief Commercial Officer. Naka is een in Zwitserland gevestigd, maar internationaal opererend telecommunicatie- en technologiebedrijf. Werknemer verricht zijn werkzaamheden vooral in het buitenland (wereldwijd). Naka heeft geweigerd om commissiebetalingen (€ 69.200 bruto) te voldoen. Naka verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. 7:669 lid 3 onderdeel e BW en tevens voor recht te verklaren dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Naka verwijt werknemer dat hij in strijd met de betreffende bepalingen in de door Naka gehanteerde algemene arbeidsvoorwaarden (art. 4 van de General Terms & Conditions of Employment) nevenwerkzaamheden heeft verricht. Werknemer voert verweer. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt hij toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en betaling van de commissiegelden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een redelijke grond zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Hoewel werknemer heeft aangevoerd dat zijn activiteiten inzake nanotechnologie overwegend hobbymatig zijn, en Naka wel degelijk op de hoogte was van zijn grote interesse op dit terrein, wordt geoordeeld, bijvoorbeeld gelet op de omvang van de investering van Drim Sim Holding, oorspronkelijk een klant van Naka, van € 100.000 in PAET, dat de nevenactiviteiten het niveau van een uit de hand gelopen hobby wel overstijgen. Werknemer had dit als (hoog) gekwalificeerde werknemer, met aanzienlijke verantwoordelijkheden en een daarmee overeenstemmend salaris, moeten begrijpen. Van hem had mogen worden verwacht dat hij onder deze omstandigheden – ook onverplicht – volledige openheid van zaken zou nastreven ten aanzien van zijn werkgever. Dit klemmt temeer, nu werknemer op afstand van zijn in Zwitserland zetelende werkgever opereerde, omdat hij voornamelijk in het buitenland was, thuis werkte of gebruik maakte van de kantoorruimte van een dochtermaatschappij in Nederland. Hierbij kan in het midden blijven of voor werknemer een formeel verbod voor het verrichten van nevenwerkzaamheden gold of dat de nevenactiviteiten van een zodanige omvang waren dat zij onmogelijk buiten de werktijd van Naka hebben kunnen plaatsvinden. Doorslaggevend is de schijn van belangenverstrengeling,

nu werknemer voor zijn eigen bedrijf zaken deed met contacten van Naka. Aan werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Naka. Anderzijds kunnen de gedragingen van werknemer evenmin leiden tot de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan zijn kant, zodanig dat voor toekenning van de transitievergoeding geen plaats meer zou zijn. Werknemer kan weliswaar verweten worden dat hij Naka onvoldoende heeft gekend in zijn plannen en activiteiten, uit de door Naka aangevoerde feiten en omstandigheden kan niet de conclusie worden getrokken dat werknemer opzettelijk heeft geprobeerd Naka te benadelen. Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend (€ 17.065 bruto). Tegenover de in de kortgedingdagvaarding uitgebreid gemotiveerde vordering met betrekking tot de commissiegelden heeft Naka onvoldoende onderbouwd waarom deze claim niet voldoet aan artikel 4 van de arbeidsovereenkomst. De door werknemer gevorderde commissie ad € 69.200 bruto wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:6888

Zaaknummer: EA VERZ 16-1090 / EA VERZ 16-1102

Rechters: E. Pennink

Advocaten: A.M. Bos, A. Roukema en M. Vink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW