

RECHTSPRAAK

werknemer/Maximo Traffic BV

Ontslag op staande voet in strijd met artikel 7:677 BW. Gefixeerde schadevergoeding. Geen transitie- en billijke vergoeding. Werknemer heeft gehandeld in strijd met hetgeen van een goed werknemer verwacht mag worden en heeft ook onrechtmatig gehandeld jegens werkgever.

Werknemer is op 12 april 2014 in dienst getreden bij Maximo Traffic BV (hierna: Maximo) in de functie van verkeersregelaar. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Medio juli 2015 is de directeur van Maximo met vakantie naar het buitenland gegaan. Uit e-mailverkeer tussen werkgever en andere betrokkenen blijkt dat gedurende de afwezigheid van de directeur werknemer met een aantal andere betrokkenen een eigen bedrijf heeft opgericht. Werknemer is op 19 oktober 2015 door Maximo op staande voet ontslagen, zonder dat een reden is vermeld. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet in strijd is met artikel 7:677 BW. Daarnaast vordert hij een billijke vergoeding, een gefixeerde vergoeding en de transitievergoeding. Ook vordert hij betaling van achterstallig loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de bij de feiten opgenomen e-mailcorrespondentie tussen de verschillende betrokkenen en werknemer blijkt dat werknemer zich tezamen met deze betrokkenen ten tijde van zijn dienstverband bij Maximo, in een periode van afwezigheid van de directeur, heeft beziggehouden met het oprichten van een bedrijf dat zich, net als Maximo, richt op het ter beschikking stellen van verkeersregelaars aan derden. Dit wordt ook ondersteund door de door werknemer ter terechtzitting afgelegde verklaringen hierover. Werknemer heeft actief mensen benaderd voor het uitvoeren van werkzaamheden voor het nieuw te starten bedrijf. Voorts blijkt uit zijn mailwisseling met een andere betrokkene dat zaken buiten de wetenschap van de directeur gehouden moesten worden. Uit de verklaringen van werknemer ter zitting blijkt voorts dat hij ervan op de hoogte was dat een andere betrokkene een andere betalingsrekening doorgaf aan opdrachtgevers. Werknemer heeft ter zitting bevestigd dat dit een rekeningnummer van een van de betrokkenen betreft. Dat dit, zoals werknemer verklaart, als reden had dat er op de bankrekening van Maximo onvoldoende geld was om het personeel uit te betalen, acht de kantonrechter niet logisch of geloofwaardig. Werknemer heeft aldus niet alleen gehandeld in strijd met artikel 15 van zijn arbeidsovereenkomst en met hetgeen van een goed werknemer verwacht mag worden maar ook onrechtmatig gehandeld jegens Maximo. Tussen partijen is niet in geschil dat aan het gegeven ontslag een gebrek kleeft. Bij het ontslag op staande voet is immers niet onverwijld

mededeling gedaan van de dringende reden. De verzochte verklaring voor recht dat de opzegging door Maximo in strijd is met artikel 7:677 BW zal worden toegewezen. Op grond van artikel 7:672 lid 9 BW is Maximo dan een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd aan werknemer, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. De vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn, welke i.c. een maand bedraagt. Het verweer van Maximo dat daarbij uit moet worden gegaan van het nul-urencontract, verwerpt de kantonrechter. Nu werknemer een regelmatig arbeidspatroon heeft gehad, is het alleszins redelijk en billijk om uit te gaan van het gemiddelde loon. De transitievergoeding is daarentegen niet verschuldigd, aangezien de vaststaande feiten en omstandigheden in dit geval ernstige verwijtbaarheid opleveren. Werknemer heeft in beginsel recht op een billijke vergoeding, aangezien uit de wetsgeschiedenis blijkt dat aan de ernstige verwijtbaarheid ex artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW reeds is voldaan als de werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd. De kantonrechter ziet echter in de feiten en omstandigheden aanleiding om dit niet te doen en het verzoek van werknemer om hem een billijke vergoeding toe te kennen af te wijzen. Tegenover het ernstig verwijtbare handelen van Maximo staat een ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Met zijn dubieuze gedragingen tijdens de afwezigheid van zijn directeur heeft werknemer onrechtmatig gehandeld en zich niet gedragen zoals een goed werknemer betaamt. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:8877

Zaaknummer: 4691894/AO VERZ 15-409

Rechters: A.M. Koolen-Zwijnenburg

Advocaten: L.C.R. Bos en W.E. van Bentem

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW, 7:673 BW en 7:672 BW