

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Zonder vertegenwoordigingsbevoegdheid tekenen van addendum, waardoor relatie van werkgever samenwerkingsverband zonder instemming van werkgever kon opzeggen, levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Werknemer beconcurrereert werkgever onrechtmatig met eigen BV.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2014 in dienst van werkgever. Werkgever is met een aantal andere bedrijven een samenwerkingsverband aangegaan, waarbij zij zich inzetten voor een concept (hierna: het concept). Werknemer is hierop ingezet als conceptontwikkelaar/projectleider. Aan werknemer is geen volledige volmacht toegekend. Werknemer is enkel bevoegd offertes en opdrachten te tekenen tot € 25.000 en materiaal aan te schaffen tot € 1500. Op 1 februari 2016 is werknemer met de VvE een intentieverklaring overeengekomen. Op 13 april 2016 is een addendum op de intentieverklaring opgesteld, waarin onder meer is opgenomen dat beëindiging van de samenwerking geen nadelige consequenties voor de VvE en haar leden heeft, ook wanneer er geen vertrouwen meer is in partijen, zelfs wanneer dat slechts 'een gevoel' is. Werknemer heeft voornoemd addendum ondertekend, zonder toestemming van zijn leidinggevende/de CEO. Eind april 2016 heeft werknemer een eigen BV opgericht en (op eigen naam) een aanvraag gedaan voor de registratie van de beeld- en merknaam die overeenkomt met de naam van het concept. Eind augustus 2016 heeft de VvE de samenwerking met werkgever beëindigd vanwege onvoldoende vertrouwen in een goede samenwerking. Werknemer is op 27 september 2016 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair een verklaring voor recht dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, alsmede een verklaring voor recht dat geen geldig concurrentiebeding c.q. relatiebeding is overeengekomen, toekenning van een billijke vergoeding en veroordeling van werkgever tot betaling van het loon over de opzegtermijn en de transitievergoeding. Werkgever verzoekt onder meer om toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, alsmede om oplegging aan werknemer van een verbod om concurrerende werkzaamheden te verrichten.

Oordeel

Dringende reden

Werknemer heeft het addendum getekend zonder instemming en buiten medeweten van de

CEO. Werknemer had deze bevoegdheid niet. Het had werknemer duidelijk moeten zijn dat hij het ondertekenen van een addendum op grond van zijn arbeidsovereenkomst eerst met de CEO had moeten bespreken. Dit geldt temeer nu onweersproken is gesteld dat het een belangrijk project was waar veel van afhing. In het addendum is uitdrukkelijk bedongen dat een beëindiging van de samenwerking op grond van de intentieverklaring geen nadelige financiële consequenties voor de VvE zou hebben en dat onder een onderbouwde beëindiging van de samenwerking, zoals in de intentieverklaring is opgenomen, wordt verstaan dat daarvan al sprake is als er 'een gevoel bestaat' dat er geen vertrouwen meer is. Het spreekt voor zich dat – ook voor een niet-jurist – duidelijk is dat hiermee de beëindiging van de samenwerking op grond van de intentieverklaring door de VVE op elk moment kon geschieden zonder dat werkgever aan de beëindiging en de gevolgen daarvan voorwaarden kon stellen. Werkgever mocht van werknemer verwachten dat een dergelijke, vrij ingrijpende aanvulling niet zonder instemming van de CEO zou plaatsvinden. Een en ander levert een dringende reden voor het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet op.

Onverwijldheid

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever in het onderhavige geval voldoende voortvarend heeft gehandeld. Werkgever wist niet al op 23 augustus 2016 dat werknemer het addendum had ondertekend. Vanwege de ontkenning door werknemer was er onderzoek nodig naar het handelen van werknemer. Het onderzoek heeft zeven dagen geduurd. Vervolgens is werknemer in de gelegenheid gesteld te reageren en is hij op staande voet ontslagen. Gelet op het voorgaande is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. De verzoeken tot vernietiging van het ontslag op staande voet dan wel tot toekenning van een billijke vergoeding worden dan ook afgewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen

Hoewel een dringende reden niet noodzakelijk hoeft samen te vallen met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Het verzoek tot het geven van een verklaring voor recht dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en het verzoek tot betaling van de transitievergoeding worden dan ook afgewezen.

Concurrentie-/relatiebeding

In artikel 7:653 BW staat omschreven dat een concurrentiebeding in een overeenkomst voor bepaalde tijd slechts geldig is, indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Nu het concurrentiebeding geen schriftelijke motivering bevat is het beding in de arbeidsovereenkomst nietig. De verklaring voor recht wordt dan ook toegewezen.

Tegenverzoek werkgever: gefixeerde schadevergoeding

Op grond van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a in samenhang met artikel 7:677 lid 2 BW dient het verzoek om gefixeerde schadevergoeding te worden ingediend binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Nu de arbeidsovereenkomst op 27 november 2016 tot een einde is gekomen en het verzoek pas op 12 december 2016 is ingediend, is de termijn van twee maanden overschreden. Werkgever wordt dan ook niet-ontvankelijk verklaard ten aanzien van dit verzoek.

Tegenverzoek: onrechtmatige concurrentie

Het geschil tussen partijen op dit punt draait met name om het gebruik van het concept door werknemer, voor eigen gewin. Tijdens het dienstverband met werkgever heeft werknemer, zonder instemming of medeweten van werkgever, een BV opgericht en (op eigen naam) een aanvraag gedaan voor de registratie van de beeld- en merknaam die overeenkomt met de naam van het concept. Voldoende is komen vast te staan dat werknemer, met gebruik van kennis en gegevens die hij heeft opgedaan bij werkgever, tijdens zijn dienstverband bezig was de met werkgever concurrerende BV te exploiteren voor eigen gewin. Daarmee is komen vast te staan dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld jegens werkgever. De kantonrechter ziet dan ook aanleiding om het door werkgever verzochte verbod op te leggen gedurende een periode van een jaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:308

Zaaknummer: 5541686 UE VERZ 16-678 JES/1267 (hoofdverzoek), 5541704 UE 16-680 (provisieel verzoek), 5579272 UE 16-722 (tegenverzoek bij verweer)

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: R. Reumkens en S. van de Kam

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW