

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Indiening verzoekschrift per e-mail. Overtreding nevenwerkzaamhedenbeding, door eigen – concurrerend – bedrijf te starten, levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Boete als overeengekomen sanctie laat de mogelijkheid om voor een andere sanctie te kiezen onverlet.

Feiten

Werknemer is op 13 september 2015 in dienst getreden van werkgever in de functie van glazenwasser. In de arbeidsovereenkomst is een verbod op (gelijksoortige) nevenwerkzaamheden opgenomen. Op 21 september 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het starten van een eigen glazenwasbedrijf. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en een verklaring voor recht dat het 'concurrentiebeding' nietig is althans vernietigd wordt. Subsidiair verzoekt werknemer veroordeling van werkgever tot betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Indiening verzoekschrift per e-mail

Het verzoekschrift van werknemer is ingediend per e-mail. Het landelijk ingevoerde 'procesreglement verzoekschriftprocedures rechtbanken, kantonzaken' voorziet niet in de mogelijkheid van toezending per e-mail. Artikel 1.1.2 vermeldt expliciet dat indiening van stukken per e-mail niet mogelijk is. De Rechtbank Limburg heeft echter voor de afdeling Privaatrecht Terechtbank Limburg, teams Burgerlijk Recht en Familie & Jeugd in het protocol e-mailverkeer van juli 2015, gepubliceerd op rechtspraak.nl, bepaald dat al het faxverkeer vervangen wordt door e-mailverkeer en is in die zin afgeweken van het landelijke procesreglement, zodat indiening per e-mail mogelijk is. Het vorenstaande brengt met zich dat het verzoek van werknemer binnen de vervaltermijn is ontvangen.

Ontslag op staande voet

Dat het ontslag op staande voet onverwijld gegeven is, staat niet ter discussie. De dringende reden die in de ontslagbrief medegedeeld is en dus beoordeeld moet worden, is dat werknemer in strijd met het verbod op nevenwerkzaamheden in de arbeidsovereenkomst een eigen – concurrerend – bedrijf is begonnen. Werknemer was gehouden om aan werkgever

toestemming te vragen en te krijgen alvorens nevenwerkzaamheden te verrichten. Vast staat dat werknemer werkgever nimmer om toestemming heeft gevraagd. Werknemer was op de hoogte van de geldende regels met betrekking tot het melden van nevenwerkzaamheden, zodat aangenomen moet worden dat hij deze willens en wetens overtreden heeft. Bovendien zijn de werkzaamheden concurrerend/gelijk(soortig) aan de werkzaamheden die werknemer bij werkgever verricht. Weliswaar is de onderneming pas na de ontslagdatum in het handelsregister van de Kamer van Koophandel ingeschreven, maar met de door werkgever overgelegde printscreens van de Facebook-pagina's van werknemer staat vast dat werknemer ten tijde van het dienstverband al bezig was met (voorbereidende handelingen voor) het opstarten van een eigen onderneming én met werkzaamheden op zelfstandige basis. Werknemer heeft hierover geen open kaart gespeeld. Werknemer is zelfs een gesprek daarover uit de weg gegaan. Een en ander levert voldoende grond op voor een onverwijld opzegging. Dat in de arbeidsovereenkomst een boete opgenomen is als sanctie op de overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding doet daar niet aan af. Het staat werkgever vrij om afhankelijk van de omstandigheden van het geval te kiezen voor een andere sanctie.

Transitievergoeding

Nu de arbeidsovereenkomst niet ten minste 24 maanden geduurd heeft, is werkgever geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. Daar komt nog bij dat werknemer in dit geval ernstig verwijtbaar gehandeld heeft, zodat ook op die grond de transitievergoeding niet verschuldigd is.

'Concurrentiebeding'

Anders dan werknemer stelt, is het in de arbeidsovereenkomst opgenomen beding geen non-concurrentiebeding. Een non-concurrentiebeding ziet op het verbod gelijksoortige werkzaamheden te verrichten *na* het einde van de arbeidsovereenkomst, terwijl het beding opgenomen in de arbeidsovereenkomst juist ziet op het verbod tot het verrichten van (gelijksoortige) nevenwerkzaamheden *tijdens* de duur van het dienstverband. De verklaring voor recht kan dan ook reeds daarom niet gegeven worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:782

Zaaknummer: 5526930 AZ VERZ 16-232

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: R.G.P. Voragen en P.W.M. Houben

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