

RECHTSPRAAK

werknemer/Mendix Technology B.V.

Berusting werknemer in ontslag op staande voet op laatste dag van dienstverband. Intrekking ontslag door werkgever heeft geen effect. Toekenning billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2012 bij Mendix in dienst. Op 10 maart 2017 hebben Mendix en werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 31 mei 2017 met wederzijds goedvinden zou worden beëindigd. Partijen hebben onder meer afgesproken dat werknemer tot aan de einddatum zou zijn vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Mendix heeft werknemer bij brief van 31 mei 2017 op staande voet ontslagen, omdat zij erachter is gekomen dat werknemer reeds in mei in dienst is getreden bij de grootste concurrent van Mendix (Outsystems) en dat werknemer vanaf het kantoor van Outsystems heeft geprobeerd in te loggen. Werknemer verzoekt in onderhavige procedure, na toepassing van de switch, onder meer toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Volgens werknemer is sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW. Mendix heeft ter zitting het ontslag op staande voet ingetrokken. Mendix heeft hiervoor als reden gegeven dat werknemer een plausibele verklaring heeft gegeven voor het inloggen op de Salesforce CRM. Volgens Mendix is door de intrekking van het ontslag op staande voet de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2017 alsnog geëindigd middels de vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Doordat werknemer ter zitting heeft aangegeven te berusten in het ontslag, staat vast dat de arbeidsovereenkomst ingaande 31 mei 2017 als gevolg van het door Mendix gegeven ontslag op staande voet is geëindigd. Dat Mendix vervolgens ter zitting heeft gesteld dat zij het ontslag op staande voet wenst in te trekken resulteert daarom geen effect meer. Het voorgaande betekent ook dat de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst op grond waarvan de arbeidsovereenkomst ingaande een dag later met wederzijds goedvinden eindigt, geen rechtskracht meer toekomt. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Daartoe wordt het volgende overwogen. De kantonrechter stelt vast dat partijen in de vaststellingsovereenkomst geen expliciete afspraak hebben gemaakt

over het verbod van nevenwerkzaamheden. In de vaststellingsovereenkomst is vastgelegd dat werknemer per direct was vrijgesteld van werkzaamheden met het oog op het verwerven van een functie elders. Ook is afgesproken dat het relatiebeding per direct was komen te vervallen. Verder is afgesproken dat hij onverkort wordt gehouden aan de (post-)contractuele verplichtingen zoals neergelegd in concreet genoemde artikelen, terwijl artikel 13 (verbod op nevenwerkzaamheden) hierbij niet is genoemd. Uit voornoemde omstandigheden mocht werknemer naar het oordeel van de kantonrechter redelijkerwijs aannemen dat het verbod van nevenwerkzaamheden niet langer van kracht was. Nu geoordeeld is dat werknemer mocht aannemen dat hij niet gehouden was aan het verbod van nevenwerkzaamheden zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, is er ook geen grond te oordelen dat werknemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichting om zich als goed werknemer te gedragen. De conclusie is dan ook dat het enkele feit dat werknemer op 29 mei 2017 bij Outsystems in dienst is getreden geen dringende reden op levert. De kantonrechter neemt naast het voorgaande ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de voor hem verstrekkende gevolgen van het ontslag op staande voet in aanmerking. Ook gelet hierop is er geen sprake geweest van een dringende reden.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft verzocht hem een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toe te kennen op grond van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW. Nu in het voorgaande is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, kan het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding dient rekening te worden gehouden met alle bijzondere omstandigheden van het geval. De wijze waarop werknemer is ontslagen kan Mendix worden aangerekend. Het ontslag op staande voet op de laatste dag van zijn dienstverband is bij werknemer hard aangekomen. Maar ook zijn nieuwe werkgever is hiermee geconfronteerd. Immers, Mendix heeft Outsystems een brief gestuurd waarin werknemer is afgeschilderd als onbetrouwbare werknemer. Bovendien zag werknemer zich genoodzaakt een advocaat in te schakelen om zich tegen het ontslag en de sommatie tot terugbetaling van de aan hem betaalde beëindigingsvergoeding en boete te verweren. Door deze handelwijze heeft Mendix naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter zal alles overwegende de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 10.000 bruto.

Gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding

Werknemer verzoekt toekenning van de gefixeerde schadevergoeding, bestaande uit het loon dat hij in de periode 31 mei 2017 tot 1 augustus 2017 zou hebben genoten. Mendix heeft het door werknemer genoemde loon niet betwist. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging is naar het oordeel van de kantonrechter daarom toewijsbaar. De kantonrechter kent aan werknemer ook een transitievergoeding toe ter hoogte van € 31.666,07 bruto.

Verval relatiebeding

Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Mendix kan zij geen rechten ontleen aan het tussen partijen geldende relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:7750

Zaaknummer: 6199459 VZ VERZ 17-19902

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: M. Hoogenboom en M.E.B.C. Daudt

Wetsartikelen: 7:653 lid 4 BW, 7:671 lid 1 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW