

RECHTSPRAAK

werknemer/HAS

Concurrentiebeding. Schadeplichtigheid naar oud recht. Toetsing dringende reden.

Feiten

HAS heeft werknemer op 13 oktober 2014 op staande voet ontslagen. De ontslagbrief vermeldt de volgende ontslaggronden: (a) werknemer heeft per 1 januari 2014 de eenmanszaak DAQP opgericht, daarmee concurrerende activiteiten ondernomen en aldus gehandeld in strijd met het verbod op nevenwerkzaamheden; (b) uit de website van DAQP blijkt dat DAQP soortgelijke producten als HAS aanbiedt, terwijl werknemer voor die website foto's van de website van HAS heeft gebruikt en daarop de contactgegevens van werknemer staan; (c) werknemer heeft voor zijn eenmanszaak actief werkzaamheden verricht en is daarvoor op 27 april 2014 naar Jeddah, Saudi-Arabië, gegaan en op 10 mei 2014 teruggekomen; (d) een door werknemer ingehuurd medewerker heeft een factuur aan DAQP gestuurd voor in april 2014 gedurende vier weken verrichte werkzaamheden; (e) werknemer heeft gedurende de hiervoor onder (c) genoemde periode dat hij voor DAQP in Jeddah aan het werk was uren ingeboekt in het urensysteem van HAS alsof hij voor HAS aan het werk was en heeft HAS aldus voorgelogen. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd te verklaren voor recht dat de door HAS op 13 oktober 2014 aan hem met onmiddellijke ingang gedane opzegging van zijn arbeidsovereenkomst schadeplichtig is geweest, zodat HAS op de voet van het bepaalde in artikel 7:653 lid 4 BW (art. 7:653 lid 3 (oud) BW) aan het in die arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en relatiebeding geen rechten meer kan ontleen. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Het hof zal toepassing geven aan het oude recht voor zover het daarbij gaat om de daar bedoelde schadeplichtigheid bij een ontslag. Werknemer zal moeten stellen en onderbouwen dat HAS niet bevoegd was de arbeidsovereenkomst op te zeggen omdat een dringende reden daartoe ontbrak. De ontslagbrief van 13 oktober 2014 vermeldt de vijf hiervoor genoemde ontslaggronden. Ad (a): Het hof is van oordeel dat DAQP zich wel degelijk richt op met HAS gelijke of vergelijkbare werkzaamheden. Ad (b): Het hof volgt werknemer niet in zijn stelling dat de website niet voor het publiek toegankelijk is geweest. Het hof overweegt voorts dat de website weliswaar nog niet was voorzien van een leesbare tekst maar dat het, gelet op de door werknemer daartoe gegeven vertaalopdracht, kennelijk wel de bedoeling was de website daarvan te voorzien. Ad (c): Werknemer heeft, aldus HAS, vrije dagen opgenomen terwijl hij

op de urenstaat van HAS heeft ingevuld dat hij die week voor HAS aan het werk is geweest. Het hof gaat hieraan voorbij. HAS heeft niet met stukken onderbouwd dat werknemer de betreffende urenstaat onjuist heeft ingevuld. Ad (d): Werknemer heeft niet betwist dat Z in april 2014 gedurende vier weken voor DAQP heeft gewerkt en dat die werkzaamheden, volgens de facturen 'aan een zwembad' aan DAQP zijn gefactureerd. Hij heeft wel aangevoerd dat de werkzaamheden zijn verricht in het kader van het afronden van het project te Jeddah, waarvoor hij toestemming had. Werknemer heeft naar het oordeel van het hof met de door hem gestelde feiten onvoldoende onderbouwd dat hij slechts bezig is geweest met werkzaamheden waarvoor HAS hem toestemming had verleend. Ad (e): Tussen partijen staat thans vast dat werknemer niet in de periode van 27 april tot en met 10 mei 2014 in Jeddah is geweest. Daarmee staat ook vast dat de onderhavige ontslaggrond geen grond vindt in de feiten. Samenvattend kan worden gezegd dat werknemer niet voldoende heeft gesteld om te concluderen dat de ontslaggronden onder (a), (b) en (d) niet zijn gegrond op vaststaande feiten dan wel dat deze niet als valide ontslaggrond zijn aan te merken. Wel valt hem mee te geven dat de ontslaggronden zoals hiervoor weergegeven onder (c) en onder (e) niet mede in aanmerking kunnen worden genomen. Met betrekking tot de ontslaggrond onder (c) merkt het hof nog op dat weliswaar vast staat dat werknemer in de betreffende periode niet in Jeddah was, althans mogelijk op een paar vrije dagen na, maar dat wel kan worden aangenomen dat hij in verband met de door Z uitgevoerde werkzaamheden ook zelf (met HAS concurrerende) activiteiten heeft verricht. Het hof is van oordeel dat de wel gebleken ontslaggronden voldoende zijn om een dringende reden aan te nemen. Dit heeft tot gevolg dat niet is komen vast te staan dat HAS jegens werknemer schadelijktig is wegens de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werknemer komt daarom geen beroep toe op artikel 7:653 lid 3 (oud) BW. Er is dan ook geen grond voor toewijzing van zijn vordering.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:4826

Zaaknummer: 200.196.559/01

Rechters: D. Kingma, C.M. Aarts en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: R.J. Voorink en A.E. Koster

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 (oud) BW