

RECHTSPRAAK

werknemer/maatschap MB c.s.

Ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Toekenning transitievergoeding en volledige vergoeding ex artikel 7:672 lid 10 BW echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, omdat de arbeidsovereenkomst toch al zou eindigen.

Feiten

In 2009 is werknemer in dienst getreden van MB (maatschap waarin een accountants- en belastingadviesbureau wordt gedreven). In zijn arbeidsovereenkomst is bepaald dat het werknemer verboden is om zonder toestemming van MB na het einde van de dienstbetrekking werkzaamheden te verrichten voor een cliënt voor wie hij bij MB werkzaam is geweest en/of te gaan samenwerken met een van de werknemers met wie hij tijdens de werkzaamheden heeft samengewerkt. Vanaf 1 januari 2017 bestond de maatschap uit twee maten, te weten Caami B.V. (betrokkene 1) en Okkie Noordwijk B.V. (betrokkene 2). In 2017 is onenigheid ontstaan tussen betrokkene 1 en betrokkene 2 en besloten zij hun samenwerking te beëindigen. Betrokkene 1 heeft begin oktober 2017 aan betrokkene 2 meegedeeld dat hij samen met o.m. werknemer verder wilde gaan bij GBA. Betrokkene 2 heeft daartegen geen bezwaar gemaakt. Nadien hebben betrokkene 1 en betrokkene 2 besloten dat Okkie de onderneming van MB per 31 december 2017 zou voortzetten en dat Caami met o.a. werknemer haar praktijk elders zou voortzetten. Op 28 november 2017 heeft MB werknemer op non-actief gesteld en hiervan mededeling gedaan aan haar werknemers. Op 1 december 2017 heeft MB bij een door haar advocaat verzonden e-mail aan werknemer bericht dat hij op staande voet is ontslagen wegens geconstateerde overtredingen van interne voorschriften, bestaande uit het onbevoegd ondertekenen en versturen van een vijftal jaarrekeningen en het op briefpapier van GBA, een rechtstreekse concurrent van MB, uitbrengen van offertes aan klanten van MB. In het bericht staat ook dat MB aanspraak maakt op de contractueel overeengekomen boete. Werknemer is per 1 januari 2018 in dienst getreden van GBA. Werknemer verzoekt onder meer zowel MB, Okkie als Caami hoofdelijk te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, achterstallig loon en de transitievergoeding.

Oordeel

Ter zitting heeft werknemer erkend dat hij vijf jaarrekeningen heeft getekend terwijl hij van MB geen toestemming had gekregen om jaarrekeningen te tekenen. Het uitbrengen van eerdergenoemde offertes tijdens werktijd zonder toestemming van MB is door werknemer niet weersproken. Daarmee staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat werknemer

verwijtbaar heeft gehandeld. De aard en de ernst van deze handelingen acht de kantonrechter echter niet van dien aard dat van MB redelijkerwijze niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, als de navolgende omstandigheden in aanmerking worden genomen. Gedurende zijn dienstverband heeft werknemer altijd goed gefunctioneerd; als Registeraccountant is werknemer formeel bevoegd tot het tekenen van jaarstukken; gesteld noch gebleken is dat het tekenen van de betreffende jaarstukken tot schade voor MB heeft geleid; de door werknemer uitgebrachte offertes waren gericht aan klanten van MB die mee zouden gaan naar GBA en de betreffende offertes zijn uitgebracht met instemming van betrokkene 1; werknemer had betrokkene 2 daarvoor weliswaar geen toestemming gevraagd, maar laatstgenoemde had werknemer ook geen instructies gegeven over de wijze waarop die klanten mochten of (niet) moesten worden geïnformeerd; het feit dat werknemer deze offertes tijdens werktijd heeft opgesteld is laakbaar, maar MB had de daarmee gemoeide tijd op het loon van werknemer kunnen inhouden of zij had werknemer kunnen vragen die tijd in te halen. Bij gebrek aan een dringende reden is de arbeidsovereenkomst op 1 december 2017 opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, zodat werknemer aanspraak kan maken op de vergoeding van artikel 7:672 lid 10 BW. In deze zaak staat vast dat, als werknemer niet per 1 december 2017 was ontslagen, de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden was geëindigd per 31 december 2017. Naar het oordeel van de kantonrechter zou het daarom naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn om aan werknemer een vergoeding toe te kennen over de periode na 31 december 2017. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werknemer op grond van artikel 7:681 lid 1 BW ten laste van MB een billijke vergoeding toe te kennen. Daartoe is redengevend dat werknemer zich niet als een goed werknemer heeft gedragen en dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag per 31 december 2017 zou zijn geëindigd. Uit artikel 7: 673 BW vloeit voort dat MB een transitievergoeding aan werknemer is verschuldigd. Naar het oordeel van de kantonrechter is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid echter onaanvaardbaar om de transitievergoeding toe te kennen. Als opzegging door MB achterwege was gebleven dan zou de arbeidsovereenkomst immers door ontslagname of op verzoek van werknemer met wederzijds goedvinden enkele weken later zijn geëindigd. In dat geval zou werknemer geen aanspraak op een transitievergoeding hebben.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:3011

Zaaknummer: 6549808/17-50715

Rechters: E. Weiss

Advocaten: M.J. Aantjes en L.M. Baeten

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW