

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

***Ontslag op staande voet wegens fraude terecht gegeven.
Belangenafweging concurrentie- en relatiebeding in voordeel van
werkgever uitvallen, met name vanwege de sterke mogelijkheid dat
werknemer een eigen onderneming zal starten.***

Feiten

Werknemer is op 13 juli 2016 bij X B.V. (hierna: X) in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van ‘vestigingsverantwoordelijke’. De tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst bevat zowel een concurrentiebeding als een relatiebeding. Bij brief van 3 januari 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag op staande voet is door X ten grondslag gelegd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan fraude door aan medewerkers van X de instructie te geven om tijdens werktijd aan de auto van voormalig medewerker van X (hierna: Y) te werken, terwijl hierbij materiaal van X is gebruikt en uren zijn gemaakt zonder dat dit is geregistreerd in het systeem en zonder dat facturen zijn opgesteld voor deze werkzaamheden. Werknemer verzoekt thans vernietiging van de opzegging, alsmede een billijke vergoeding en transitievergoeding. Daarnaast verzoekt werknemer gehele c.q. gedeeltelijke vernietiging van het overeengekomen concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

Onverwijldheid

De kantonrechter buigt zich allereerst over de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW is gegeven. Daartoe wordt als volgt overwogen. Op 23 oktober 2017 hebben twee medewerkers van X de operationele taken van werknemer overgenomen. Gedurende de eerste weken kwamen onduidelijkheid naar voren over zaken die werknemer voorheen in behandeling had. In dit kader is ook de situatie onderzocht die in het onderhavige geval voor de beoordeling van het ontslag op staande centraal staat. Het lukte de medewerkers van X pas om op 29 november 2017 een afspraak met Y te maken, die de afspraak op het laatste moment annuleerde en overigens geen nieuwe afspraak wilde maken. Vervolgens is medio december 2017 over de onderhavige kwestie e-mailcorrespondentie tussen werknemers en de medewerkers van X geweest. Daarna zijn op 2 en 3 januari 2018 gesprekken gevoerd met diverse andere medewerkers, die over de onderhavige kwestie voldoende opheldering hebben gegeven. Uiteindelijk is werknemer op 3 januari 2018 op staande voet ontslagen.

De kantonrechter is van oordeel dat X voldoende heeft aangetoond dat de door haar genomen stappen nodig waren om duidelijkheid te krijgen over de onderhavige kwestie. Hoewel de kantonrechter zich de vraag heeft gesteld of X – nadat zij op 23 oktober 2017 het vermoeden van frauduleus handelen heeft gekregen – niet direct het personeel had moeten bevragen, is hij evenwel van oordeel dat het achter de rug van werknemer om bevragen van personeel blijf kan geven van ernstig wantrouwen en de positie van werknemer als leidinggevende kan beschadigen als sprake is van vals alarm. Het is dan ook te billijken dat X eerst heeft geprobeerd bij werknemer zelf en buiten de organisatie om helderheid te verkrijgen en pas daarna het personeel heeft bevestigd. Ook is van belang dat sommige personeelsleden vanwege de decemberfeestdagen afwezig waren. Alles overwegend is de kantonrechter van oordeel dat X heeft voldaan aan het onverwijldheidsvereiste.

Dringende reden

Uit feiten en omstandigheden is gebleken dat werknemer arbeid en materiaal aan Y ter beschikking heeft gesteld zonder dat deze laatste hiervoor aan X heeft betaald. Ook is niet gebleken dat X hiervoor toestemming heeft gegeven dan wel dat werknemer hierover zelfstandig mocht beslissen. De conclusie luidt derhalve dat werknemer fraude heeft gepleegd. De kantonrechter overweegt voorts dat werknemer in zijn hoedanigheid als vestigingsverantwoordelijke juist erop moet toezien dat alles volgens de regels verloopt. In plaats daarvan heeft hij zelf de bestaande regels overtreden en X schade berokkend, welke schade op duizenden euro's kan worden vastgesteld. Het vorenstaande brengt naar het oordeel van de kantonrechter dan ook met zich dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

Nu de kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven, wordt het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen, omdat het grondslag mist. Hetzelfde geldt voor het verzoek tot toekenning van een transitievergoeding, omdat het hiervoor uiteengezette handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt.

Belangenafweging concurrentiebeding

Het concurrentiebeding verbiedt werknemer gedurende een jaar na einde dienstverband binnen een straal van 20 kilometer van X binnen een gelijksoortig bedrijf werkzaam te zijn. Dit betekent dat werknemer vrij is om buiten een straal van 20 kilometer functies in de automotivebranche te aanvaarden. Van een belemmering die het werknemer onmogelijk maakt zijn beroep uit te oefenen, is dan ook geen sprake. Verder wordt in de afweging betrokken dat het belang van X bij handhaving van het concurrentiebeding evident is, omdat (1) werknemer jarenlang – aanvankelijk als eigenaar en later als vestigingsverantwoordelijke – het gezicht van de onderneming van X was, (2) kennis heeft van de bedrijfsprocessen en (3) serieus rekening moet worden gehouden met de mogelijkheid dat werknemer opnieuw een eigen onderneming zal starten. Bovendien is de vastgestelde duur van het concurrentiebeding

alleszins redelijk. De conclusie luidt derhalve dat werknemer door het beding niet onbillijk wordt benadeeld. Het verzoek tot (gedeeltelijke) vernietiging van het concurrentiebeding wordt dan ook afgewezen.

Belangenafweging relatiebeding

De kantonrechter is van oordeel dat de aan werknemer opgelegde belemmering, te weten: dat hij zich gedurende twee jaren dient te onthouden van het bedienen van relaties van X, het voor hem niet onmogelijk maakt zijn beroep uit te oefenen. Hiertegenover staat het belang van X bij behoud van haar klantenkring, terwijl (zoals eerder aangegeven) serieus rekening moet worden gehouden met de mogelijkheid dat werknemer opnieuw voor zichzelf zal beginnen en in dat verband klanten zal gaan benaderen. Ook ten aanzien van het relatiebeding komt de kantonrechter tot de conclusie dat werknemer door het beding niet onredelijk wordt benadeeld. Daarbij acht de kantonrechter de vastgestelde duur van het relatiebeding redelijk. Het verzoek tot (gedeeltelijke) vernietiging van het relatiebeding wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:4418

Zaaknummer: 6694318 \ AZ VERZ 18-27

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: Y.J.M.L. Dijk en L.G.T. Paulus

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW