

RECHTSPRAAK

IB-Trade B.V./werknemer

Hof wijst de vergoeding voor onregelmatige opzegging en billijke vergoeding – in tegenstelling tot de kantonrechter – af. Terecht ontslag op staande voet, omdat werknemer tijdens zijn dienstverband heeft geconcurrereerd met zijn werkgeefster. Geen toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is medio oktober 2012 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) IB-Trade, een groothandel in nieuwe en gebruikte machines voor de voedings- en genotmiddelenindustrie waarvan X de middellijk bestuurder is. Werknemer heeft op 29 september 2016 een eenmanszaak ingeschreven in het handelsregister met de naam 'Y' als groothandel in voedings- en genotmiddelen algemeen assortiment. Op 2 november 2016 is de handelsnaam 'Y' in het handelsregister gewijzigd in 'D' en zijn de vermelde activiteiten gewijzigd. De onderneming is een groothandel in machines voor de voedings- en genotmiddelenindustrie. Op woensdag 9 november 2016 heeft IB-Trade een gesprek gevoerd met werknemer waarin hij werd geschorst. Werknemer is bij brief van 15 november 2016 op staande voet ontslagen. De verzoeken van werknemer tot toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding zijn door de kantonrechter toegewezen waarbij de wettelijke verhoging over het achterstallige loon is gematigd tot 20%, de billijke vergoeding is bepaald op € 5.000 en de dwangsom is gemaximeerd tot € 1.000. Tegen dit oordeel keer IB-Trade zich in hoger beroep.

Oordeel

In hoger beroep heeft werknemer aangevoerd dat IB-Trade hem op 9 november 2016 al meedeelde dat zij over zoveel bewijs beschikte dat hij op staande voet ontslagen zou kunnen worden. Het hof acht het gerechtvaardigd dat IB-Trade haar verwijten zo mogelijk nog nader wilde onderbouwen met informatie uit het zakelijke berichtenverkeer via een bedrijfsmiddel als de laptop, waarover zij pas op 9 november 2016 de beschikking kreeg, en tevens aan werknemer enige dagen bedenktijd heeft willen geven. Na het gesprek op 15 november 2016 heeft IB-Trade nog advies gevraagd aan haar advocaat, zoals in de ontslagbrief staat. Met deze brief van nog diezelfde dag, welke brief werknemer daags daarna heeft bereikt, heeft IB-Trade daarom voldoende voortvarend gehandeld. De kern van het verwijt dat IB-Trade in die brief aan werknemer maakt, is dat hij tijdens zijn dienstverband heeft geconcurrereerd met zijn

werkgeefster. In de ontslagbrief is dat uitvoerig beschreven: werknemer is met een groothandel in soortgelijke machines begonnen en heeft op 31 oktober 2016 al dan niet samen met collega F de grader gekocht voor doorverkoop. IB-Trade vindt dat des te erger omdat werknemer die grader voor haar had moeten kopen. Door IB-Trade zijn in eerste aanleg nog diverse producties overgelegd, afkomstig van data op haar laptop die werknemer tot 9 november 2016 in gebruik had, waaronder als productie 18 een excelsheet met de voorraadadministratie van de onderneming van werknemer. Daarop staat als eerste de bewuste grader, met ontvangstdatum 31 oktober 2016, inkoopprijs inclusief btw € 6.050 en geplande minimale verkoopprijs € 17.500 exclusief btw. Met de heldere en consequente verklaringen van F én productie 18 heeft IB-Trade, op wie de bewijslast van de dringende reden rust, bewezen dat werknemer eind oktober 2016 al bezig was onder de duiven van zijn werkgever te schieten door voor zijn eigen onderneming handel te drijven in soortgelijke waar. Dat de doorverkoop van de grader uiteindelijk buiten werknemer om heeft plaatsgevonden neemt niet weg dat het van meet af aan de bedoeling van werknemer is geweest om de grader weer te verhandelen, zoals uit de genoemde bewijsmiddelen blijkt. Dit is op zichzelf voldoende ernstig voor ontslag op staande voet. Dit oordeel leidt ertoe dat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding of een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Van de dringende reden kan werknemer bovendien een ernstig verwijt worden gemaakt. Werknemer heeft, zo volgt uit de vastgestelde feiten, planmatig en daarmee welbewust gehandeld. Dit oordeel brengt mee dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:5278

Zaaknummer: 200.232.163/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en P.G. Vestering

Advocaten: J.M.P. Blom en J.G. Wiebes

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:686a lid 4 BW, 7:677 lid 2 BW, 7:672 BW en 7:686a lid 1 BW