

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer heeft contact gezocht met leveranciers van werkgever om te onderzoeken of zij ook aan een nieuw op te richten (met werkgever concurrerende) optiekzaak zouden willen leveren. Ernstig verwijtbaar handelen. Geen transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2001 in dienst getreden bij een optiekzaak. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van opticien/contactlensspecialist. Werkgever heeft werknemer bij brief van 18 mei 2017 op staande voet ontslagen, omdat werknemer meerdere leveranciers van de optiekzaak zou hebben benaderd met de vraag of zij ook zouden willen leveren aan een nieuw op te richten (met werkgever concurrerende) optiekzaak die zou worden gevestigd in dezelfde straat als de optiekzaak van werkgever. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven (zie AR 2017-1311). Werknemer komt tegen dit oordeel in hoger beroep.

Oordeel

Dringende reden

Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat sprake is van een dringende reden. Daartoe is het volgende redengevend. Vast staat dat werknemer is benaderd door de oprichter van een nog te vestigen opticien in dezelfde straat als waarin de onderneming van werkgever gevestigd is. Ten behoeve van deze nieuw op te richten onderneming heeft werknemer vervolgens omstreeks eind april/begin mei 2017 buiten werkgever om contact gezocht met twee leveranciers van werkgever, teneinde hun te vragen of zij bereid waren te leveren aan de nieuw te vestigen onderneming. Werknemer beschikte uit hoofde van zijn dienstverband met werkgever over de (contact)gegevens van deze leveranciers. Werknemer heeft een van de leveranciers ook bezocht. Werknemer had zich moeten realiseren dat zijn handelingen voor werkgever ontoelaatbaar waren, mede gelet erop dat deze handelingen werden verricht ten behoeve van een op te richten concurrerende onderneming. Uit zijn eigen verklaringen dat hij wist dat het benaderen van een van de leveranciers gevoelig lag bij zijn werkgever en dat hij daarom discretie heeft betracht, volgt dat werknemer willens en wetens heeft gehandeld. Hierdoor is het vertrouwen van werkgever in ernstige mate geschonden. Het verweer van werknemer dat hij zich slechts aan het oriënteren

was op de mogelijkheid om later bij de nieuw op te richten onderneming in dienst te treden, wordt verworpen. Een en ander levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Onverwijldheid

Vast staat dat werknemer op 10 mei 2017 is geschorst en dat hij door werkgever is uitgenodigd voor een gesprek de volgende dag. Door toedoen van werknemer is dit gesprek een aantal malen uitgesteld. Uiteindelijk heeft het gesprek op 16 mei 2017 plaatsgevonden, waarna werknemer op 18 mei 2017 op staande voet is ontslagen. Uit deze gang van zaken volgt dat werkgever met voldoende voortvarendheid heeft gehandeld, zodat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven.

Transitievergoeding

In de omstandigheden van het geval ligt volgens het hof besloten dat en waarom het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat werkgever hem geen transitievergoeding verschuldigd is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-11-2018

Zaaknummer: 200.231.659/01