

RECHTSPRAAK

## werknemer/Event Rental Solutions B.V.

***Aan het niet-verschijnen door werknemer ter zitting verbindt de kantonrechter het gevolg dat werknemer de (nadere) stellingen van ERS onvoldoende heeft betwist, zodat die stellingen voor juist worden gehouden. Ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen toegewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is vanaf 1 april 2011 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) ERS in de functie van manager. In artikel 10 van de arbeidsovereenkomst staat een verbod op nevenwerkzaamheden. ERS verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar gedrag van werknemer. Volgens ERS heeft werknemer in strijd met artikel 10 van de arbeidsovereenkomst een eigen, concurrerende onderneming gestart en heeft hij nevenwerkzaamheden verricht. Daarnaast heeft werknemer zonder toestemming van ERS een auto en quads geleased en daarbij een handtekening vervalst, ten laste van ERS privé-uitgaven gedaan, leningen niet terugbetaald, roerende zaken van ERS gestolen en een collega mishandeld.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter levert het door ERS gestelde verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer een redelijke grond voor ontbinding op. Daartoe wordt het volgende overwogen. Werknemer heeft erkend dat hij een eigen onderneming voert naast zijn dienstverband met ERS, maar stelt dat ERS daarvan op de hoogte is en dat zijn bedrijfsactiviteiten mede ten goede komen aan ERS. Uit artikel 10 van de schriftelijke arbeidsovereenkomst volgt dat werknemer tijdens het dienstverband niet voor eigen rekening een bedrijf mag uitoefenen, tenzij dit geschiedt met schriftelijke toestemming van de werkgever. Deze schriftelijke toestemming ontbreekt. Verder is het gelet op de inhoud en omschrijving van het verbod van nevenwerkzaamheden niet relevant of dergelijke werkzaamheden al dan niet mede ten goede komen aan ERS. ERS heeft ter zitting ook betwist dat zij op de hoogte was van de bedrijfsactiviteiten van werknemer en zij heeft op die zitting ontkend dat die activiteiten haar voordeel opleveren. Werknemer is niet op de zitting verschenen, hoewel hij daartoe was opgeroepen. Gelet op de wettelijke regels was hij wel verplicht om zelf op de zitting te verschijnen (art. 279 lid 3 Rv). Die verplichting staat ook in het procesreglement voor deze zaken (art. 1.4.4 Procesreglement verzoekschriftprocedures

rechtbanken, kantonzaken). Door ondanks een verplichting daartoe niet te verschijnen op de zitting, heeft werknemer geen vragen van de kantonrechter kunnen beantwoorden en geen inlichtingen kunnen geven. Dat betekent ook dat hij de hiervoor genoemde nadere toelichting van ERS niet heeft weersproken. Dat komt voor rekening en risico van werknemer. De kantonrechter verbindt daaraan ook het gevolg dat werknemer de (nadere) stellingen van ERS onvoldoende heeft betwist, zodat die stellingen voor juist worden gehouden. De kantonrechter neemt daarom als vaststaand aan dat werknemer het verbod van nevenwerkzaamheden heeft geschonden. Werknemer heeft ook niet betwist dat hij op naam van ERS een auto heeft geleased en dat hij op het leasecontract een handtekening heeft gezet. Ter zitting heeft ERS ontkend dat aan werknemer een opdracht is gegeven om een leasecontract aan te gaan of te ondertekenen. Ook hier geldt dat het voor rekening en risico van werknemer komt dat hij niet op de zitting is verschenen om daarop te reageren of een toelichting te geven. Daarom wordt als vaststaand aangenomen dat werknemer zonder opdracht en met een valse handtekening een leasecontract namens ERS is aangegaan. Werknemer heeft niet betwist dat hij een collega heeft mishandeld, dat hij zonder toestemming quads heeft geleased, dat hij zonder toestemming ten laste van ERS de door ERS genoemde privé-uitgaven heeft gedaan, dat hij leningen niet heeft terugbetaald, en dat hij zonder toestemming de door ERS genoemde roerende zaken heeft meegenomen. Aangenomen moet dus worden dat ook deze verwijten van ERS terecht zijn. De hiervoor genoemde gedragingen van werknemer moeten worden aangemerkt als verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter zal het verzoek van ERS toewijzen. Er zal geen rekening worden gehouden met een opzegtermijn, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 27-01-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:1700

**Zaaknummer:** 7436016

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** M.G. Jansen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 279 lid 3 Rv en 1.4.4

Procesreglement verzoekschriftprocedures rechtbanken, kantonzaken