

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Terecht ontslag op staande voet vanwege het in privé ontvangen van een vergoeding voor het tewerkstellen van uitzendkrachten bij een klant. Betaling transitievergoeding en billijke vergoeding afgewezen omdat de opzegging niet onregelmatig is en omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer is gehouden aan de bedingen uit de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2016 in dienst bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst zijn diverse bedingen opgenomen. Per brief van 4 oktober 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. In de brief is als reden voor de opzegging genoemd het in privé onderhandelen met klanten omtrent de tewerkstelling van uitzendkrachten voor een vergoeding. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat werkgeefster hem onterecht op staande voet heeft ontslagen, alsmede betaling van diverse vergoedingen. Daarnaast verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat werkgeefster de relaties van werknemer niet mag benaderen om zich jegens hen negatief over werknemer uit te laten. Werkgeefster verzoekt betaling van de boete uit het boetebeding en nakoming van de overige bedingen uit de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen. Daartoe overweegt de kantonrechter dat het laten betalen van een overname-fee door de klant aan werknemer zelf (in privé) ver over de schreef gaat. Dit is geen gedrag dat werkgeefster van een 'field manager' hoeft te verwachten. Werknemer 'veronachtzaamt' met dit gedrag 'grovelijk de plichten, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt'. Van werkgeefster kan daarom niet verwacht worden dat zij werknemer nog een dag langer in dienst houdt. Werkgeefster heeft het gedrag van werknemer op 30 september 2019 ontdekt en hem vervolgens op 4 oktober 2019 op staande voet ontslagen. Dit is 'onverwijld' genoeg, temeer omdat werknemer in de tussentijd nog ziek was en werkgeefster hem, zoals van haar verwacht mag worden, nog wilde horen over deze kwestie alvorens een definitief besluit te nemen. Daarbij veroordeelt de kantonrechter werknemer tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding aan werkgeefster, omdat hij werkgeefster een dringende reden voor onverwijld opzegging heeft gegeven. Aangezien werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet onregelmatig heeft opgezegd kan het verzoek van werknemer tot betaling van een billijke

vergoeding niet worden toegewezen. Daarnaast heeft werknemer geen recht op de transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Vervolgens overweegt de kantonrechter dat werknemer sowieso gehouden is aan het relatie- en geheimhoudingsbeding en dat hij daartoe niet expliciet veroordeeld hoeft te worden. De verzoeken van werkgeefster hieromtrent hoeven daarom niet te worden toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat werknemer in strijd met het relatiebeding heeft gehandeld. Om die reden is het verzoek omtrent betaling van de boetes uit het boetebeding niet toewijsbaar. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat ook het verzoek van werknemer om werkgeefster te verbieden relaties te benaderen en zich daarbij negatief over werknemer uit te laten, niet kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10113

Zaaknummer: 8130771

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: G. Bloem en D.A.C. Schreuder

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW