

RECHTSPRAAK

werknemer/Nationwide Produce PLC

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. De aangevoerde gronden vormen geen dringende reden. Hof acht billijke vergoeding op zijn plaats. Bij de omvang van de billijke vergoeding wordt rekening gehouden met het feit dat geen dringende reden voor ontslag bestond, maar dat ontbinding mogelijk wel gerechtvaardigd was.

Feiten

Werknemer werd bij Nationwide Produce PLC (hierna: Nationwide) aangenomen en is per 1 juli 2018 in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. In augustus 2018 en september 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna de bedrijfsarts hem volledig arbeidsongeschikt heeft geacht. Werknemer heeft zijn werkzaamheden voor Nationwide nadien niet meer hervat. Blijkens een inschrijving in het handelsregister is werknemer per 29 oktober 2018 bestuurder van een Holding van Quality Fruits & Vegetables B.V. (hierna: Quality Fruits). De directeur van Nationwide heeft werknemer op 15 november 2018 op staande voet ontslagen, omdat werknemer een concurrerende onderneming heeft opgericht en als algemeen directeur daar een nevenfunctie heeft bekleed, hetgeen in strijd is met de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich per 29 november 2018 uitgeschreven als bestuurder van de Holding. Het ontslag op staande voet was naar het oordeel van de kantonrechter op goede gronden gegeven. In hoger beroep verzoekt werknemer vernietiging van de bestreden beschikking en de vernietiging van het door Nationwide verleende ontslag op staande voet en subsidiair betaling van een billijke vergoeding. De grieven zijn gericht tegen de overwegingen van de kantonrechter die hebben geleid tot het oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend.

Oordeel

Hoewel het hof zich kan voorstellen dat Nationwide onaangenaam was getroffen door de ontdekking dat werknemer (tijdens arbeidsongeschiktheid) relatief kort na zijn indiensttreding twee vennootschappen had opgericht die zich ook nog eens richtten op met Nationwide concurrerende werkzaamheden, levert dit feit naar het oordeel van het hof geen dringende reden op. Dit betekent – gelet op het bepaalde in artikel 7:683 lid 3 BW – dat het hof de werkgever kan veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen. Gelet op de omstandigheid dat de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst was aangegaan inmiddels is verstreken, zal het hof overgaan tot het

toekennen van een billijke vergoeding. De omvang hiervan stelt het hof vast aan de hand van New Hairstyle. Daarbij neemt het hof in overweging dat Nationwide ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer op onterechte gronden op staande voet te ontslaan, maar ook dat de redenen van Nationwide wel een ontbinding zouden hebben gerechtvaardigd. Het hof stelt vast dat op basis van het handelen van werknemer het voor een vruchtbare samenwerking benodigde vertrouwen van Nationwide in werknemer geheel is komen te ontbreken. Daarvan valt werknemer in de gegeven omstandigheden ook een verwijt te maken. Als Nationwide een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter zou hebben ingediend omstreeks de datum van ontslag op staande voet, zou de arbeidsovereenkomst als gevolg van ontbinding door de kantonrechter binnen afzienbare tijd zijn geëindigd. Dit betekent dat de 'waarde van de fictieve resterende duur van de arbeidsovereenkomst' relatief gering is. Dit alles maakt dat het hof de billijke vergoeding zal vaststellen op € 10.000 bruto. De slotsom is dat het principaal hoger beroep slaagt en dat de bestreden beschikking niet in stand kan blijven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2636

Zaaknummer: 200.262.350

Rechters: M.J. van der Ven, C.J. Frikkee en M.D. Ruizeveld

Advocaten: M. Kortekaas en M. Hoekman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW