

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens schending nevenwerkzaamhedenbeding en het aantasten van de gezagsverhouding, onterecht gegeven. Van werknemer mocht een constructief gesprek worden verwacht en er was nog geen zicht op een bestendige arbeidsrelatie. Billijke vergoeding nihil.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verkoopmedewerker. De arbeidsovereenkomst is per 1 november 2019 verlengd tot 1 mei 2020. Werknemer heeft tijdens werktijd via zijn privé-Marktplaatsaccount voor zichzelf (of voor het bedrijf van zijn vader) in ieder geval op te koop aangeboden auto's geboden. Partijen hebben afgesproken dat werknemer vanaf het moment dat hij zijn rijbewijs weer in bezit zou krijgen, een auto van de zaak zou kunnen gaan rijden passend bij zijn functie. Op 8 november 2019 heeft tussen X en werknemer een telefoongesprek plaatsgevonden over de door werknemer gewenste auto. Werkgeefster heeft werknemer laten weten dat hij voorlopig in een auto uit de uitleenvloot mocht rijden, welke auto's variëren in waarde van € 6.000 tot € 8.000. Dit telefoongesprek is, net als het persoonlijke gesprek dat op 12 november 2019 volgde, ontaard in een felle discussie. Op 25 november 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden op het kantoor van werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 27 november 2019 op staande voet ontslagen wegens onder meer zijn ongepaste gedrag en het schenden van zijn nevenwerkzaamhedenbeding. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

*Oordeel**Rechtsgeldigheid ontslag op staande voet*

Vooropgesteld wordt dat het niet zo is dat elke overtreding van een beding uit de arbeidsovereenkomst, in dit geval overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding, leidt tot een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Ook in dit geval geldt dat niet. Werkgeefster heeft onvoldoende duidelijk gemaakt waarop de aard en de ernst ziet van het tijdens werktijd via zijn privé-Marktplaatsaccount bieden op auto's. Het handelen van werknemer in deze, hoe 'onhandig' ook, rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Ook ten aanzien van de tweede reden die werkgeefster heeft aangevoerd – dat de gezagsverhouding door het gedrag van werknemer ernstig is aangetast en dat hij werkgeefster heeft beledigd – bestaat geen dringende reden. Daartoe wordt overwogen dat uit de WhatsApp-correspondentie die door

beide partijen is overgelegd, volgt dat werkgever en werknemer op een zeer amicale manier met elkaar communiceerden. Dat het berichtje van werknemer over de auto bij werkgeefster verkeerd is gevallen en de discussie tussen partijen vervolgens (over en weer) is verhard, waarbij er door werknemer dingen gezegd zouden zijn die werkgeefster te ver vindt gaan, had door werkgeefster gesanctioneerd kunnen worden met een andere, minder zware, sanctie. Geconcludeerd wordt dan ook dat van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet geen sprake is.

### *Billijke vergoeding*

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer ten onrechte ontslag op staande voet te geven. Dit maakt dat toekenning van een billijke vergoeding op zijn plaats is. In dit geval is er geen ruimte voor het toekennen van enig geldelijk belang aan de billijke vergoeding, zodat de billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil. Bij dat oordeel worden de volgende omstandigheden betrokken. Van werknemer had verwacht mogen worden dat, nadat hij had begrepen dat zijn WhatsApp-bericht over de auto van de zaak niet goed door werkgeefster was ontvangen, hij bereid en in staat was tot het voeren van een constructief gesprek daarover. Dat is niet gelukt, werknemer is zelfs op enig moment uit een gesprek weggelopen. Daarnaast wordt bij de beoordeling betrokken dat werkgeefster werknemer weliswaar op 27 november 2019 onterecht op staande voet heeft ontslagen, maar dat de arbeidsovereenkomst van werknemer bij werkgeefster toch binnen afzienbare tijd zou zijn geëindigd, namelijk op 30 april 2020. Uit de omstandigheid dat de eerste arbeidsovereenkomst van werknemer niet met dezelfde termijn, namelijk een jaar, maar slechts zes maanden is verlengd, wordt afgeleid dat er (in ieder geval vanuit werkgeefster ) nog geen zicht was op een bestendige arbeidsrelatie. Daarbij komt dat werknemer met het toekennen van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van € 1.921,83 in voldoende mate wordt gecompenseerd. Bovendien acht de kantonrechter het van belang dat werknemer met ingang van 2 januari 2020 een nieuwe baan heeft gevonden en niet gesteld of gebleken is dat hij daarbij niet (nagenoeg) hetzelfde salaris verdient als bij werkgeefster . Er wordt dan ook van uitgegaan dat werknemer geen of nauwelijks financieel nadeel lijdt.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:5621

**Zaaknummer:** 8284541

**Rechters:** C.H. Kemp-Randewijk

**Advocaten:** I.D.C.J. van Driel en M.E.J. Elemans

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:677 BW en 7:672 BW