

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld. Wel sprake van een dringende reden. Geen toekenning van billijke dan wel transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 3 januari 2005 in dienst getreden bij Euro Start. Bij e-mail van 25 december 2018 van de gemachtigde van Euro Start is werknemer op staande voet ontslagen door Euro Start. Bij brief van 20 december 2018 zijn de redenen per brief aan werknemer bevestigd (kort samengevat: omdat werknemer (1) een schuld niet heeft terugbetaald, (2) in strijd met het concurrentiebeding een onderneming heeft opgezet, tijdens werktijd voor deze onderneming werkzaamheden heeft verricht en uitzendkrachten heeft bedreigd ontslag te nemen bij Efficiënt B.V., (3) zich wederrechtelijk bestanden heeft toegeëigend en (4) negatieve berichten heeft verspreid over Euro Start). Verder is in diezelfde brief opgenomen dat Euro Start werknemer daar tijdens een gesprek op 31 oktober 2018 mee heeft geconfronteerd en dat mondeling zou zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 5 november 2018 met wederzijds goedvinden zou eindigen. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevraagd dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan een dringende reden voor ontslag op staande voet en diverse vergoedingen verzocht. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Euro Start komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is het ontslag niet onverwijld gegeven en wel om de volgende redenen. Er waren op 25 december 2018 al bijna twee maanden verlopen na het gesprek op 31 oktober 2018. In dat gesprek waren de feiten aan de orde die nadien in genoemde brief onder verwijzing naar de brief van 20 december 2018 als dringende reden zijn aangemerkt. Euro Start was dus met deze feiten bekend. Er was geen goede reden om met het verlenen van het ontslag op staande voet te wachten, op de grond dat Euro Start in de veronderstelling verkeerde dat werknemer met beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 5 november 2018 had ingestemd. Euro Start was op 31 oktober 2018 bekend met de feiten die zij aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. Zij had het ontslag toen onverwijld moeten geven, maar heeft in plaats daarvan – naar zij stelt – ervoor gekozen een beëindigingsovereenkomst met werknemer te sluiten. Euro Start kan niet op die keuze terugkomen en alsnog ontslag op staande voet verlenen op de grond dat werknemer het bestaan van de beëindigingsovereenkomst later heeft betwist.

Transitievergoeding

Euro Start stelt dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Het hof volgt dit betoog. Een van de gronden voor ontslag is dat werknemer ten tijde van de arbeidsovereenkomst een met Euro Start concurrerende onderneming heeft opgezet en daarmee een aantal van de opdrachtgevers van Euro Start is gaan bedienen. Deze voorstelling van zaken is door werknemer onvoldoende gemotiveerd weersproken. Verder is van belang dat werknemer erkent dat hij al ten tijde van zijn dienstverband met Euro Start met zijn eigen onderneming een opdrachtgever van Euro Start bedient. De arbeidsovereenkomst was toen – 4 en 5 november 2018 – nog niet door Euro Start opgezegd. Deze handelwijze is in strijd met wat van werknemer als goed werknemer mocht worden verwacht. Naar het oordeel van het hof is daarmee het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Euro Start is geen transitievergoeding verschuldigd.

Vervaltermijn

Euro Start betoogt dat de vervaltermijn aan toewijzing van de schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging in de weg staat. Het ontslag is gegeven op 25 december 2018. Werknemer heeft (uiteindelijk) berust in het ontslag per deze datum. Na 25 februari 2019 was werknemer niet langer bevoegd deze schadevergoeding te vorderen. Pas bij de zitting van 6 maart 2019 heeft werknemer verzocht de schadevergoeding van artikel 7:672 lid 11 BW toe te kennen. Dat is te laat. De gestelde ‘switch’ van een beroep op vernietigbaarheid van het ontslag naar een billijke vergoeding daarvan maakt de beoordeling van de vervaltermijn in dit geval niet anders. Wat betreft de billijke vergoeding is het verzoek wel tijdig ingesteld.

Billijke vergoeding

Naar het oordeel van het hof is er geen reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De ongeldigheid van het ontslag is uitsluitend het gevolg van het feit dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Naar het oordeel van het hof is wel sprake van een dringende reden. Indien Euro Start de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst had verzocht op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen, acht het hof het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst op die grond zou zijn ontbonden. De dringende reden/het ernstig verwijtbaar handelen ziet in de kern immers op het tijdens de arbeidsovereenkomst concurrentie aandoen aan Euro Start. Het gevolg van deze (latere) ontbinding is wel dat de arbeidsovereenkomst langer had voortgeduurd en werknemer in beginsel dus langer recht op loondoorbetaling had gehad. Gezien de ernst van het aan werknemer te maken verwijt ziet het hof echter aanleiding geen compensatie toe te kennen voor een mogelijk langer recht op loondoorbetaling.

Concurrentiebeding/geheimhoudingsbeding

Werknemer is niet gebonden aan een concurrentiebeding of een geheimhoudingsbeding. Te beoordelen is dan of werknemer onrechtmatig jegens Euro Start handelt door na het einde van de arbeidsovereenkomst met haar te concurreren. Daarbij staat voorop dat het werknemer in beginsel vrij staat om Euro Start na het einde van de arbeidsovereenkomst (rechtstreekse) concurrentie aan te doen, ook ten aanzien van haar opdrachtgevers. Naar het oordeel van het

hof is er in dit geval geen reden om van dit uitgangspunt af te wijken. Euro Start stelt dat werknemer gebruikmaakt van op onrechtmatige wijze verkregen bedrijfsinformatie. Daarbij wijst Euro Start op een verklaring van twee van haar werknemers. Euro Start heeft echter niet onderbouwd waarom de concurrentie hierdoor onrechtmatig is, laat staan dat zij concreet heeft toegelicht hoe zij tot het door haar genoemde schadebedrag is gekomen. Het staat werknemer immers vrij om van deze gegevens gebruik te maken, ook al heeft hij hiertoe toegang gekregen in zijn hoedanigheid van werknemer van Euro Start.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1001

Zaaknummer: 200.278.172

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en M.T. Nijhuis

Advocaten: N. Çiçek en D. Sarikas

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:653 BW