

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zijn werkgever tijdens het dienstverband te beconcurreren en daaruit bovendien aanzienlijk voordeel te genieten. Ontslag op staande voet terecht.

Werknemer is van 1 maart 2014 tot 1 juli 2017 bij X, een aan Midvast gelieerde onderneming, in dienst geweest. Aansluitend, per 1 juli 2017, is werknemer bij Midvast in dienst getreden. Partijen hebben ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst gecorrespondeerd over de inhoud daarvan, in het bijzonder over het concurrentiebeding. Werknemer heeft aangegeven dat het concurrentiebeding eruit moet, omdat hij werkzaam is en blijft “in dit gebied”. Midvast heeft aangegeven dat dit ook al onderdeel was van het oude contract en dat het met Y en Z moest worden besproken. Daarna is er niet meer over gecorrespondeerd. Werknemer en Z hebben op 27 maart 2019 een aparte vennootschap opgericht. In oktober 2019 zijn Midvast en werknemer om de tafel gaan zitten om te kijken of zij samen door zouden gaan. Werknemer heeft daarbij kenbaar gemaakt dat niet te willen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is, op verzoek van Midvast dan wel haar accountant, ondertekend op 25 maart 2020. In die arbeidsovereenkomst staat een nevenwerkzaamheden-, geheimhoudings- en concurrentiebeding. In maart/april 2020 hebben opnieuw gesprekken tussen partijen plaatsgevonden, waarbij is afgesproken dat werknemer tot het einde van het jaar zijn salaris doorbetaald zou krijgen. Vanaf 1 januari 2021 zouden de beheerwerkzaamheden worden voortgezet op zzp-basis. Op 15 oktober 2020 is werknemer op het kantoor van Midvast uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens het gesprek is werknemer vervolgens geconfronteerd met het vermoeden vanuit Midvast dat hij in strijd met de bedingen in zijn arbeidsovereenkomst handelt en heeft gehandeld. Per 15 oktober 2019 is werknemer op non-actief gesteld. Midvast heeft onderzoek laten doen naar de vraag of werknemer voor eigen gewin zaken heeft gedaan met relaties van Midvast. De conclusie van het rapport is dat werknemer tijdens zijn dienstverband participeerde in verschillende vastgoedtransacties buiten medeweten van de directie van Midvast, met gebruikmaking van de relaties van Midvast. Ook zou werknemer via zijn eigen bedrijf hebben deelgenomen aan een aankoop- en verkooptransactie waarbij hij privé geldelijk gewin had. Verder zou werknemer buiten medeweten van Midvast bedrijfsinformatie aan derden hebben doorgestuurd. Ook zou werknemer meermaals informatie naar zijn persoonlijke mailadres hebben doorgestuurd. Werknemer heeft de inhoud van het rapport betwist. Op 29 oktober 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Werknemer komt tegen de uitspraak in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt allereerst dat uit de gang van zaken volgt dat Midvast in de aanloop naar het onderzoeksrapport voldoende voortvarend heeft gehandeld en het ontslag mitsdien onverwijld is gegeven. Daarnaast is het hof van oordeel dat de beperkende bedingen – anders dan werknemer meent – rechtsgeldig zijn overeengekomen op 25 maart 2020. Het door werknemer betwiste ontslag is verleend vanwege, kort samengevat, het tijdens dienstverband herhaaldelijk verrichten van met Midvast concurrerende activiteiten, terwijl dat volgens de arbeidsovereenkomst expliciet was verboden. Naar het oordeel van het hof is voldoende komen vast te staan dat werknemer tijdens zijn dienstverband met Midvast concurrerende activiteiten heeft verricht. Het aankopen (en eventueel verkopen) van pand A viel binnen het werkgebied van Midvast. Door buiten Midvast om dit (gedeelte van het) pand te kopen, schond werknemer de contractuele bepaling om tijdens het dienstverband geen ten opzichte van Midvast concurrerende activiteiten te verrichten. Reeds het (samen met anderen, maar buiten Midvast om) kopen van panden vormt daarmee een dringende reden. Nu sprake is van een dringende reden is het gegeven ontslag rechtsgeldig. Het hof is verder van oordeel dat het handelen als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt, nu hij zijn werkgever tijdens het dienstverband heeft beconcurrerd en daaruit aanzienlijk financieel voordeel heeft genoten. De vorderingen van werknemer stranden dan ook.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1573

Zaaknummer: 200.300.096/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en T.S. Pieters

Advocaten: E.K.W. van Kampen en F.H.A. ter Huurne

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:653 BW