

RECHTSPRAAK

Ontbinding van arbeidsovereenkomst van directeur op de e-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer heeft bij het verrichten van nevenwerkzaamheden via zijn eigen bedrijf vooral gehandeld als ondernemer en zijn eigen belangen boven die van werkgever gesteld.*Feiten*

M-Tech B.V. (hierna: M-tech) is een metaalbewerkings- en constructiebedrijf, met een specialisatie in de foodindustrie. M-Tech Holding is enig bestuurder en aandeelhouder van M-Tech (hierna tezamen: M-tech c.s.) Werknemer heeft op 1 april 2015 met toestemming van M-Tech Holding de eenmanszaak Technical Solution Company (hierna: TSC) opgericht. Partijen hebben gedurende hun jaren van samenwerking verschillende afspraken gemaakt over (het verbod op) het verrichten van nevenwerkzaamheden door werknemer. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond. Het verzoek is in de kern grotendeels terug te voeren op de vraag of werknemer de tussen partijen gemaakte afspraken over het verrichten van nevenwerkzaamheden is nagekomen. M-Tech c.s. stelt van niet, en voert primair aan dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van haar niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortbestaan. Werknemer betwist de gemaakte afspraken te hebben geschonden.

Oordeel

Partijen staan in een bijzondere verhouding tot elkaar. Niet alleen zijn zij werkgever en werknemer, ze zijn ook mede-ondernemers, en zelfs concurrenten. Werknemer heeft lange tijd een leidinggevende positie vervuld binnen M-Tech c.s. Op het moment dat werknemer directeur werd, heeft de directeur-grootaandeelhouder een stap terug gedaan binnen het bedrijf, waardoor werknemer nog meer ruimte en vrijheid kreeg om binnen het bedrijf eigen beslissingen te nemen. Tegelijkertijd was werknemer ook ondernemer, met zijn bedrijf TSC, en had hij vanuit die hoedanigheid eigen financiële en zakelijke belangen. Tussen de belangen van M-Tech c.s. en de belangen van werknemer/TSC bestaat een spanningsveld. Partijen hebben dat ook onderkend, en door middel van onderlinge afspraken getracht daarin een weg te vinden. Partijen zijn daarin onvoldoende geslaagd. Zoals uit de beoordeling blijkt, zijn afspraken niet altijd helder op papier gezet en is in de praktijk ook niet voldoende gecontroleerd op naleving van afspraken. Beide partijen hebben deze bijzondere situatie in het leven geroepen, en dragen daarvoor verantwoordelijkheid. M-Tech c.s. kan daarom niet op elke slak zout leggen. In elke andere arbeidsverhouding, maar zeker in een bijzondere als

deze, lopen privé en zakelijk nu eenmaal wel eens in elkaar over. Er zijn echter grenzen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer die grenzen overschreden. Uit de beoordeling blijkt dat werknemer, waar zijn eigen belangen conflicteerden met die van M-Tech c.s., zijn eigen belangen steeds voorop heeft gesteld. Werknemer heeft ten koste van M-Tech c.s. geprofiteerd van zijn rol en positie binnen de onderneming, ten voordele van zijn eigen onderneming. Juist van een directeur mag worden verwacht dat die de belangen van zijn werkgever vooropstelt, en niet zijn eigen belangen. In situaties waarin de eigen belangen dan toch een rol spelen, is het zaak integer te handelen, en proactief, transparant en in overleg met de werkgever af te stemmen om onduidelijkheden en conflicten te voorkomen. Werknemer heeft vertrouwen en handelingsvrijheid gekregen van zijn werkgever, en heeft dat vertrouwen beschaamd en die vrijheid voor eigen gewin ingezet. Voorbeelden zijn bijvoorbeeld Kellogg's Maleisië en ITM, maar met name ook het gebruik van materiaal, apparatuur en de werkplaats van M-Tech c.s. voor privédoeleinden zonder daarvoor af te rekenen. Uit de verklaring van werknemer zelf blijkt dat hij zich bewust was van het feit dat zijn werkgever de manier van handelen niet goedkeurde, maar desalniettemin heeft hij ervoor gekozen zijn eigen opvattingen te volgen. Werknemer heeft vooral gehandeld als ondernemer, eigen baas, terwijl hij in de eerste plaats werknemer van M-Tech c.s. was, en als zodanig moest handelen. Het handelen van werknemer kwalificeert als verwijtbaar, en naar het oordeel van de kantonrechter gelet op de stelselmatigheid en ernst van de overschrijdingen ook als ernstig verwijtbaar. De kantonrechter ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 februari 2022. Op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW bestaat geen aanspraak op een transitievergoeding. Niet gesteld of gebleken is dat het niet toekennen van de transitievergoeding aan werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:7128

Zaaknummer: 9492950_E27012022

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: D.A.C. Schreuder, S.J. den Haan-Paans, S.J. den Haan-Paans en G.J.L. Bright- van der Sluis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:653 bw