

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van concurrerende werknemer niet rechtsgeldig gegeven omdat niet aan onverwijldheidseis is voldaan, ook niet nu werkgeefster wordt geleid door een onbezoldigd bestuur. Geen recht op transitievergoeding of billijke vergoeding.****Feiten*

Werkgeefster is een onderneming die zich richt op maatschappelijk vastgoed en zij exploiteert een van de gemeente gehuurd pand waarin maatschappelijke activiteiten worden georganiseerd. De kosten voor deze activiteiten worden gedekt door de verhuur van zalen in het pand. Werkgeefster wordt gerund door een onbezoldigd bestuur en 70 vrijwilligers. Werknemer is op 15 september 2022 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van bedrijfsbeheerder. Het brutomaandloon van werknemer bedroeg laatstelijk € 2.453,14 exclusief vakantietoeslag. Werknemer is niet alleen werknemer, maar ook ondernemer en heeft via verschillende ondernemingen om en nabij 25 panden in bezit op commerciële basis. Werknemer is aandeelhouder en bestuurder van de in 2017 opgerichte vennootschap X. In 2023 is de activiteitenomschrijving gewijzigd naar het exploiteren van maatschappelijk vastgoed. X huurt met ingang van 20 november 2023 van de gemeente een pand. Dat pand ligt ongeveer naast werkgeefster. Op 20 november 2024 heeft werkgeefster werknemer op non-actief gesteld omdat hij via X concurrerende activiteiten in een buurpand aan het opzetten was. Partijen hebben vervolgens onderhandeld over een beëindigingsregeling, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 16 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen in verband met het verrichten van concurrerende activiteiten. Werkgeefster heeft op de eindafrekening een bedrag van € 3.837,05 bruto ingehouden aan gefixeerde schadevergoeding. Volgens werknemer is niet voldaan aan het onverwijldheidseis. Werknemer verzoekt financiële vergoedingen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster was er in december 2023 al van op de hoogte dat werknemer via X concurrerende activiteiten aan het opzetten was in een naburig pand. Uit e-mailwisseling kan worden afgeleid dat dit op zichzelf nog geen reden was voor ontslag op staande voet. Die reden zou er volgens de e-mail wel zijn als zou blijken dat werknemer ook potentiële klanten van werkgeefster heeft bewogen om diensten van hem af te nemen. Volgens werkgeefster is daar in december en januari onderzoek naar gedaan. Waar dit onderzoek uit heeft bestaan, heeft werkgeefster niet onderbouwd. Uit verklaringen van de bestuurders van werkgeefster blijkt dat werkgeefster er in ieder geval begin januari 2023 van

op de hoogte was dat werknemer klanten had bewogen diensten bij hem af te nemen in plaats van bij werkgeefster. Daarna heeft werkgeefster zich naar eigen zeggen beraden over het vervolg en de uitkomst van het overleg tussen partijen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet daarom niet onverwijld gegeven, ook niet als rekening wordt gehouden met het feit dat werkgeefster wordt geleid door een onbezoldigd bestuur. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft recht op uitbetaling van het op de eindafrekening ingehouden bedrag en de gefixeerde schadevergoeding, maar niet op de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld omdat hij zijn positie heeft gebruikt om klanten voor zijn eigen bedrijf dat is gelegen naast werkgeefster te werven. Hoewel het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, is het mede veroorzaakt door het handelen van werknemer en is zijn inkomensschade niet vast komen te staan.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 05-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:3449

**Zaaknummer:** 11040223 \ AE VERZ 24-21

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** mr. S.O. Willebrands en P.M. van der Lee

**Wetsartikelen:** 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW