

RECHTSPRAAK

Het starten van een webshop waarin soortgelijke producten worden verkocht als die van werkgeefster en het achterhouden van informatie hierover rechtvaardigt geen ontbinding op de e-grond; een indringend gesprek en officiële waarschuwing hadden volstaan. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond, aangezien werknemer zich hier niet tegen verzet.

Feiten

Werknemer is sinds 12 juni 2014 in dienst bij werkgeefster als projectbegeleider. In de arbeidsovereenkomst, opgesteld in 2014, is een concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op 2 maart 2023 is werknemer een eenmanszaak gestart, waarbij hij – via zijn webshop – onder meer soortgelijke producten verkoopt als die van werkgeefster. Sinds 14 december 2023 is werknemer arbeidsongeschikt. Op 30 mei 2024 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en werkgeefster. Werkgeefster confronteert tijdens dit gesprek werknemer ermee dat zij heeft ontdekt dat werknemer een concurrerende onderneming heeft en daarin actief is. Tijdens dat gesprek heeft werknemer erkend een eigen webshop te hebben, maar hij heeft ontkend dat hij daarin zelf actief is. Uit het onderzoek dat werkgeefster heeft gedaan naar de onderneming van werknemer blijkt dat de onderneming staat ingeschreven op het huisadres van werknemer en dat hij in elk geval enkele e-mails en WhatsApp-berichten aan klanten heeft verzonden en een telefoongesprek heeft beantwoord. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond. Daarnaast heeft werknemer enkele (voorwaardelijke) tegenverzoeken ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverbod tijdens ziekte

Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, aangezien het ontbindingsverzoek niet samenhangt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Werkgeefster verwijt werknemer immers dat hij zonder haar medeweten een onderneming heeft die soortgelijke producten verkoopt en daarover, na navraag, geen volledige openheid van zaken heeft gegeven. Dat werkgeefster werknemer ook verwijt deze werkzaamheden te hebben verricht tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, is een van de bijkomende omstandigheden. Dat maakt echter nog niet dat het wettelijk opzegverbod in de weg staat aan de verzochte ontbinding.

Ontbinding

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de e-grond. Ten eerste heeft werknemer het concurrentiebeding niet overtreden. Het concurrentiebeding is namelijk niet rechtsgeldig, omdat een motivering ontbreekt. Daarnaast is geen sprake van onrechtmatige concurrentie, aangezien gesteld noch gebleken is dat werknemer in het kader van het opzetten van zijn onderneming gebruik heeft gemaakt van bedrijfsgegevens van werkgeefster, dat hij aan klanten van werkgeefster zou hebben geleverd en evenmin dat deze handelingen ten koste van zijn prestaties voor werkgeefster zijn gegaan. Daarnaast is niet vast komen te staan dat de beperkte werkzaamheden die werknemer heeft uitgevoerd voor zijn webshop, invloed hebben gehad op zijn re-integratieproces. De kantonrechter is wel van oordeel dat werknemer een verwijt kan worden gemaakt voor het verzwijgen van de nevenwerkzaamheden en door deze ook niet te melden bij de bedrijfsarts. Gelet op de beperkte schaal waarop hij (zeer lichte) werkzaamheden uitvoerde, is dit echter niet zo ernstig dat dit tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou moeten leiden. Daar komt bij dat het voor werknemer, vanwege een ontbrekend beleid over nevenwerkzaamheden en de mogelijke consequenties bij het niet melden daarvan, niet duidelijk was dat hij – door het zonder medeweten van werkgeefster een webshop op te zetten – mogelijk ontslagen zou kunnen worden. Ook wordt meegewogen dat werkgeefster in eerste instantie had kunnen volstaan met een indringend gesprek en een officiële waarschuwing aan werknemer, waarna partijen duidelijke afspraken hadden kunnen maken over de nevenwerkzaamheden. Daarbij weegt ook mee dat werknemer al tien jaar bij haar in dienst is, een vrijwel vlekkeloos dienstverband heeft, nooit een berisping of waarschuwing heeft ontvangen en hij door zijn arbeidsongeschiktheid een kwetsbare positie heeft.

De arbeidsovereenkomst wordt wel per 1 november 2024 ontbonden op de g-grond. Werknemer erkent namelijk dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Daarnaast verzet hij zich niet tegen ontbinding op die grond, omdat dit zijn gezondheid ten goede zou komen.

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, omdat eerder al is geoordeeld dat geen sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat de arbeidsovereenkomst zou moeten worden ontbonden. Werknemer heeft echter geen recht op een billijke vergoeding. Dat werkgeefster weliswaar eerst had moeten kiezen voor het geven van een officiële waarschuwing, is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen. Ook het verwijt dat werknemer aan werkgeefster maakt ten aanzien van het feit dat werkgeefster al in februari 2024 ontdekte dat werknemer een eigen onderneming had en hem daar pas in mei 2024 mee heeft geconfronteerd, is niet ernstig verwijtbaar. Daarnaast krijgt werkgeefster niet de gelegenheid het ontbindingsverzoek in te trekken, omdat werknemer geen billijke vergoeding toegekend heeft gekregen. Tevens zullen de verzoeken van werkgeefster betreffende toewijzing van boetes worden afgewezen, omdat het concurrentiebeding niet geldig is. Tot slot worden de proceskosten gecompenseerd in die zin dat beide partijen de eigen kosten dragen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5986

Zaaknummer: 11191806 / ME VERZ 24-80

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.L. Sterrenberg-Ellerbroek en G.W. Wezelman

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:670 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW