

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ontslag op staande voet alleen gebaseerd op gestelde afspraak dat werknemer (die ook een eigen onderneming heeft) een bepaald contract namens werkgever afsluit, en dus niet op eigen naam. Bewijsopdracht aan werkgever om gestelde afspraak te bewijzen.

Feiten

Werknemer en H2holland B.V. hadden vanaf ongeveer 2016 een zakelijke relatie waarbij werknemer vanuit Oekraïne projecten voor H2holland wierf. Na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne is hij met hulp van de indirect bestuurder van H2holland (hierna: persoon B), naar Nederland verhuisd. Werknemer werkte sinds 1 december 2022 bij H2holland als proces engineer en projectmanager. Hij is op 10 september 2024 op staande voet ontslagen omdat hij volgens H2holland heeft gehandeld in strijd met contractuele afspraken, het zwijgen en/of afleggen van wisselende verklaringen daarover en er sprake is van ongeoorloofde afwezigheid en overtreding van arbeidsafspraken. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt primair en subsidiair om een billijke vergoeding. Meer subsidiair vraagt werknemer om (terug)betaling van een deel van zijn salaris en om betaling van een commissie die hij met H2holland zou hebben afgesproken. H2holland vindt dat het verzoek moet worden afgewezen en vraagt zelf om een gefixeerde schadevergoeding en een contractuele boete.

Oordeel

De kantonrechter vindt dat de eerste opgegeven reden voor het ontslag op staande voet, voor zover deze betrekking heeft op het verwijt dat werknemer in strijd met expliciet gemaakte afspraken een overeenkomst met een potentiële klant van H2holland via zijn eigen bedrijf heeft ondertekend, voor werknemer duidelijk (genoeg) is, althans had moeten zijn. Voor het oordeel dat de ontslaggrond met betrekking tot het op eigen naam contracteren van een potentiële klant voor werknemer voldoende duidelijk geweest moet zijn, is de tijdlijn van de gebeurtenissen van belang. Vast staat dat werknemer op 9 september 2024 een gesprek met Dordtech heeft gehad en dat hij toen een overeenkomst met Dordtech heeft gesloten, op naam van zijn onderneming H2holland Ukraine. Omdat het ontslag op staande voet volgde nadat werknemer het contract met Dordtech aan persoon B had laten zien en H2holland zich beroept op het schenden van contractuele afspraken, moest het voor werknemer duidelijk zijn dat de overeenkomst met Dordtech de reden voor het ontslag was. H2holland heeft met het versturen van de ontslagbrief naar het oordeel van de kantonrechter voldoende voortvarend gehandeld. Zij mag eerst juridisch advies inwinnen, wat logischerwijze pas op 10 september

2024 mogelijk was. De door H2holland genoemde tweede grond voor het ontslag kan volgens de kantonrechter geen dringende reden vormen. Uit niets blijkt dat werknemer eerder door H2holland is aangesproken op zijn werktijden of dat H2holland anderszins heeft laten blijken dat zij niet instemde met zijn afwezigheid. De kantonrechter oordeelt dat alleen dan sprake is van een dringende reden, als komt vast te staan dat H2holland met werknemer is overeengekomen dat hij de overeenkomst met Dordtech op naam van H2holland zou sluiten. De inhoud van diverse mail- en appberichten biedt naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende bewijs voor de stelling dat werknemer een gemaakte afspraak om het contract met Dordtech te sluiten op naam van H2holland heeft geschonden. Omdat H2holland stelt dat wel de afspraak is gemaakt om het contract met Dordtech te sluiten op naam van H2holland, rust de bewijslast van deze stelling ingevolge artikel 150 Rv op H2holland. In afwachting van de bewijslevering wordt iedere (verdere) beslissing aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:556

Zaaknummer: 11341408 VZ VERZ 24-8506

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: L.P.J. Krijgsman

Wetsartikelen: 7:677 BW; 7:678 BW; 150 Rv