

RECHTSPRAAK

Ontslagname op staande voet door werknemer vanwege onder andere een op non-actiefstelling, een dag voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Concurrentiebeding is zwaarder gaan drukken.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1983 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van BASF Nederland B.V. (hierna: BASF). Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van manager Sales, Benelux & Greece Construction Performance Materials. De arbeidsovereenkomst van werknemer bevat een concurrentiebeding. Werknemer is door BASF ondervraagd over orders die het bedrijf van de zoon van werknemer bij BASF heeft gedaan. BASF zou werknemer hebben geïntimideerd door te dreigen met ontslag op staande voet. Werknemer heeft één dag voor het bereiken van de AOW-leeftijd ontslag op staande voet genomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter BASF te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, tot betaling van de bonussen over 2023 en 2024, achterstallig loon, openstaande vakantie-uren en de wettelijke verhoging over deze bedragen. BASF verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 13 augustus 2024 heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft aan zijn opzegging ten grondslag gelegd dat BASF haar onderzoeksinspanningen onvoldoende heeft gedeeld. De kantonrechter is van oordeel dat BASF in voldoende mate inzicht heeft gegeven in haar inspanningen en dat er een onderzoeksrapportage bestaat is niet gebleken. Het niet delen van iets wat niet bestaat, kan BASF niet (ernstig) worden verweten. Dat BASF in een brief aan werknemer heeft aangegeven een ontslag op staande voet te overwegen maar dit uiteindelijk niet te doen vanwege de persoonlijke omstandigheden van werknemer, leidt niet tot het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Tussen partijen was in geschil of werknemer recht had op loonsverhogingen en de bonus over 2023 en 2024. Dat BASF deze niet heeft toegekend, betekent niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De jurisprudentie over ernstig verwijtbaar handelen door werkgevers vanwege het niet betalen van loon ziet veeleer op het niet of nagenoeg niet betalen van loon door werkgevers. Ten slotte moet de kantonrechter oordelen over de vraag of het op non-actief stellen en afsluiten van de systemen en innemen van telefoon en laptop kan worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Hoewel het laten verrichten van werkzaamheden een van de essentiële werkgeversverplichtingen is, is het

niet per definitie zo dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever als de werknemer niet in staat wordt gesteld om zijn werkzaamheden te verrichten. Of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen hangt immers af van alle omstandigheden van het geval, welke ook nog in onderlinge samenhang moeten worden gezien. Werknemer heeft maandenlang niet geprotesteerd tegen het einde van zijn arbeidsovereenkomst en heeft pas na twee weken op non-actiefstelling geprotesteerd. De kantonrechter is van oordeel dat de op non-actiefstelling in de gegeven omstandigheden geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, wordt het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding afgewezen. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. In de brief van BASF waarin de op non-actiefstelling werd aangekondigd wordt vermeld dat het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden van werknemer ongewijzigd blijven. De aanspraak van werknemer op opgebouwde maar niet-uitbetaalde vakantie-uren wordt grotendeels toegekend. Hoewel BASF het aantal vakantie-uren heeft betwist, heeft zij nagelaten voldoende te onderbouwen wat volgens haar dan het juiste verlofsaldo was. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil. Werknemer verzoekt de kantonrechter daarnaast voor recht te verklaren dat er geen rechtsgeldig concurrentiebeding is overeengekomen. Dit verzoek wordt toegewezen omdat het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken gelet op de functiewijziging van werknemer. BASF verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat werknemer de arbeidsovereenkomst in strijd met artikelen 7:672 BW jo. 7:677 BW heeft opgezegd. De redenen die werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd waren hem in april 2024 al bekend, terwijl hij pas in augustus 2024 ontslag heeft genomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd waardoor de verklaring voor recht wordt toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9562

Zaaknummer: 11348088 \ HA VERZ 24-147 & 11402196 \ HA VERZ 24-159

Rechters: mr. W. van der Boon

Advocaten: M.O. de Bont en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:672 BW en 7:677 BW