

beschikking

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Afdeling Privaatrecht
Sectie Kanton - locatie Haarlem

Zaaknr./rolnr.: 6037230 / AO VERZ 17-71
Uitspraakdatum: 25 oktober 2017



VOOR GROSSE AFGEGEVEN
de griffier

Beschikking in de zaak van:

████████████████████
wonende te ██████████
verzoekende partij
verder te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. R.F. van Emden (DAS)

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ██████████

gevestigd te ██████████
verwerende partij
verder te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. N.S. de Haas

1. Het procesverloop

1.1. ██████████ heeft na wijziging ter zitting een verzoek gedaan om ten laste van ██████████ een billijke vergoeding toe te kennen. ██████████ heeft een verweerschrift ingediend, tevens houdende tegenverzoeken en een voorwaardelijk tegenverzoek.

1.2. Op 27 september 2017 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Voorafgaand aan de zitting hebben partijen nog stukken toegezonden.

2. De feiten

2.1 ██████████, geboren op ██████████, is op 1 november 2001 in dienst getreden bij ██████████. De laatste functie die ██████████ vervulde, is die van opticien/contactlensspecialist, met een salaris van € 3.639,68 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. In de arbeidsovereenkomst staat onder andere: "(...) *Het is werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na beëindiging hiervan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm ook en in welke voege ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheden betreffende of verband houdende met de onderneming van werkgever, zulks op straffe van verbeurte aan werkgever van een dadelijk en ineens zonder sommatie of in gebrekestelling opeisbare boete groot f. 5.000,- (...) Werknemer verbindt zich gedurende de loop der dienstbetrekking voor geen andere werkgever of opdrachtgever werkzaam te zullen zijn, noch direct, noch indirect en zich te zullen onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening. (...)*"

2.2 Op 10 mei 2017 heeft [REDACTED] [REDACTED] geschorst en uitgenodigd voor een gesprek op 11 mei 2017. In de brief van schorsing staat onder andere het volgende: "(...)In het gesprek is jou medegedeeld dat je met onmiddellijke ingang bent geschorst. De reden hiervoor is dat wij het vermoeden hebben dat je de grens van goed werknemerschap hebt geschonden door contact op te nemen met onze leveranciers ten behoeve van een derde partij wat ook nog eens heel goed onze concurrent zou gaan zijn. Wij kunnen en willen als bedrijf dergelijk gedrag niet accepteren. Omdat wij de ontstane situatie zeer hoog opnemen, ben je daarom tot 17 mei 2017 geschorst. (...)"

2.3 [REDACTED] heeft zichzelf op 11 mei 2017 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 12 mei 2017 geconstateerd dat sprake was van een arbeidsgeschil, waarna [REDACTED] [REDACTED] heeft uitgenodigd voor een gesprek op 13 mei 2017. [REDACTED] is op deze afspraak niet verschenen.

2.4 Tussen partijen heeft op 16 mei 2017 een gesprek plaatsgevonden.

2.5 [REDACTED] heeft [REDACTED] bij brief van 18 mei 2017 op staande voet ontslagen. In die brief staat onder andere het volgende: "Volgens ons (...) is gebleken dat jij tijdens jouw dienstverband met [REDACTED] activiteiten voor derden aan het ontwikkelen bent die er op gericht zijn om een toekomstig direct concurrerende onderneming op te starten. Daarbij gebruik makend van zakelijke contacten, kennis en middelen die [REDACTED] toebehoren. Hiervan zijn meerdere getuigen naar voren gekomen. Elke poging van jouw werkgever om hierover met jou in gesprek te treden, zijn door jou gefrustreerd; je hebt duidelijk aangegeven hier niet aan mee te willen werken. En in al jouw doen en laten van de afgelopen week is dat evident zichtbaar geworden. Gezien de ernst van jouw handelen, de schade die je daarmee bewust [REDACTED] berokkent en jouw voortdurende weigering om aan redelijke verzoeken van jouw werkgever tot het meewerken aan een onderzoek hiernaar te voldoen, heeft [REDACTED] besloten om jou per heden op staande voet te ontslaan. Om deze redenen, gezamenlijk en elk afzonderlijk. (...)"

3. Het verzoek

3.1. [REDACTED] berust - na wijziging van zijn verzoek - in (de datum van) het aan hem gegeven ontslag op staande voet, waarmee impliciet zijn verzoek om een voorlopige voorziening is ingetrokken. Wel verzoekt hij een verklaring voor recht dat het gegeven ontslag een dringende reden ontbeert, een correcte eindafrekening en om ten laste van [REDACTED] een transitievergoeding vast te stellen van € 23.913,00 bruto en een billijke vergoeding toe te kennen van € 175.000,00, op grond van artikel 7:681 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

3.2. Volgens [REDACTED] dient een billijke vergoeding te worden toegekend, omdat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. In dat kader heeft [REDACTED] het volgende aangevoerd. [REDACTED] heeft geen activiteiten voor derden ontwikkeld. [REDACTED] is door een mogelijk nieuwe werkgever benaderd. [REDACTED] heeft zich vervolgens georiënteerd op die nieuwe baan. Hij heeft daarbij contact gehad met leveranciers van [REDACTED]. Samen met de mogelijk nieuwe werkgever heeft [REDACTED] ook een glas- en instrumentenleverancier bezocht. Daarbij heeft hij discretie betracht en verlangd. [REDACTED] wilde weten of deze leveranciers mogelijk ook aan zijn nieuwe werkgever zouden willen leveren. [REDACTED] heeft zich daarbij alleen georiënteerd op een nieuwe uitdaging. Op de dag dat [REDACTED] [REDACTED] hierover wilde informeren heeft [REDACTED] hem geschorst. [REDACTED] heeft niet

geweigerd mee te werken aan een onderzoek.

3.3. Gelet op het vorenstaande is van bewust schade berokkenen door [REDACTED] geen sprake. De elk afzonderlijk naar voren gebrachte redenen missen derhalve feitelijke grondslag en kunnen ook overigens het ontslag niet dragen. Ook gezamenlijk kunnen de aangevoerde redenen niet leiden tot een geldig ontslag op staande voet. Daarnaast heeft [REDACTED] geen blijk gegeven rekening te hebben gehouden met de persoonlijke omstandigheden van [REDACTED], [REDACTED] is 51 jaar oud en kostwinner. Gezien zijn lange staat van dienst en goede functioneren is een ontslag op staande voet een te zware sanctie.

3.4. Aangezien het ontslag op staande voet geen stand houdt, is het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] een gegeven. Bij het bepalen van de billijke vergoeding dient rekening te worden gehouden met de gevolgen voor [REDACTED] en het punitieve karakter van de billijke vergoeding.

4. Het verweer en het tegenverzoek

4.1. [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek. [REDACTED] voert aan – samengevat – dat [REDACTED] haar een dringende reden heeft gegeven om het dienstverband met hem met onmiddellijke ingang op te zeggen. [REDACTED] heeft immers contact opgenomen met haar meest exclusieve en belangrijkste leveranciers, onder andere [REDACTED], met de vraag of zij ook aan een derde zouden willen leveren. [REDACTED] heeft zelfs met de oprichter van de nieuw op te richten optiekzaak een andere belangrijke leverancier van [REDACTED], [REDACTED] bezocht. Daarnaast heeft hij een van de potentiële leveranciers van [REDACTED], [REDACTED] (van [REDACTED]) benaderd met de vraag of geleverd zou kunnen gaan worden aan de nieuw op te richten winkel. [REDACTED] is op dit moment de enige opticien in de gemeente [REDACTED] die het merk [REDACTED] verkoopt. [REDACTED] is een belangrijke exclusieve glazenleverancier van [REDACTED]. Met [REDACTED] was [REDACTED] in onderhandeling; het benaderen van deze mogelijke leverancier is dan ook zeer kwalijk. De mogelijk nieuwe werkgever van [REDACTED] zou in dezelfde straat worden gevestigd en is daar inmiddels ook gevestigd. De door [REDACTED] genoemde discretie geeft de berekenende wijze van handelen van [REDACTED] aan en is alleen in zijn eigen belang. Leverancierscontracten zijn voor [REDACTED] van enorme waarde en direct van invloed op de bedrijfsvoering en omzet van [REDACTED]. Met het benaderen van leveranciers heeft [REDACTED] het risico genomen dat deze leveranciers niet meer, of in mindere mate, aan [REDACTED] zouden leveren en/of dat klanten van [REDACTED] voor deze exclusieve merken naar de nieuw op te richten concurrent zouden overstappen. [REDACTED] heeft daarnaast herhaaldelijk geweigerd openheid van zaken te geven.

4.2. Als het ontslag op staande voet al niet rechtsgeldig zou zijn dan is de hoogte van de billijke vergoeding onvoldoende onderbouwd. Onduidelijk is waarom daarbij sprake zou zijn van een punitief karakter, terwijl daarnaast de situatie is ontstaan door toedoen van [REDACTED] en [REDACTED] zelf ontslag wilde nemen.

4.3. In de zaak van het tegenverzoek wordt door [REDACTED] verzocht een verklaring voor recht af te geven dat [REDACTED] aan [REDACTED] een dringende reden heeft gegeven het dienstverband met hem met onmiddellijke ingang op te zeggen en het ontslag op staande voet gerechtvaardigd was.

Daarnaast verzoekt [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding van € 3.848,03 bruto (een maandsalaris inclusief vakantiegeld), te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 18 mei 2017, alsmede veroordeling tot betaling van het overeengekomen boetebedrag van € 2.272,73 bruto, wegens het schenden van de verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst.

4.4. [REDACTED] heeft voorts verzocht de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e subsidiair onderdeel g BW. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is voorwaardelijk, namelijk voor het geval het ontslag op staande voet vernietigd wordt.

5. De beoordeling

Het verzoek

5.1 Het gaat in deze zaak om de vraag of een billijke vergoeding moet worden toegekend.

5.2 [REDACTED] heeft het verzoek tijdig ingediend, omdat het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

5.3 [REDACTED] heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling aanvankelijk gesteld dat [REDACTED] niet-ontvankelijk is, aangezien zij procedeert op naam van [REDACTED]. Na toelichting van [REDACTED] heeft [REDACTED] de stelling van [REDACTED] dat sprake is van dezelfde vennootschap geaccepteerd, zodat dit onderdeel geen nadere bespreking behoeft.

5.4 Gelet op artikel 7:681 lid 1, onderdeel a, BW kan het verzoek van [REDACTED] om toekenning van een billijke vergoeding alleen worden toegewezen als het ontslag op staande voet niet geldig is. In dat kader wordt het volgende overwogen.

5.5 Volgens artikel 7:678 lid 1 BW worden voor de werkgever als dringende redenen voor een ontslag op staande voet beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In artikel 7:678 lid 2, onderdeel k, BW is bepaald dat een dringende reden onder andere aanwezig kan zijn als de werknemer grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt.

5.6 Bij de beoordeling van de vraag of van een dringende reden sprake is, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren in de eerste plaats te worden betrokken de aard en ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard en duur van de dienstbetrekking, de wijze waarop de werknemer deze heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de conclusie leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is (zie: HR 21 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4436; NJ 2000/190; JAR 2000/45 (HEMA)).

5.7 Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een dringende reden en is het ontslag op staande voet daarom terecht gegeven, gelet op het volgende.

5.8 Vast staat dat [REDACTED] is benaderd door de oprichter van een nog op te starten opticien in dezelfde straat als waarin [REDACTED] is gevestigd. [REDACTED] heeft vervolgens eind april/begin mei 2017, buiten [REDACTED] om en zonder haar medeweten, contact gehad met verschillende leveranciers van [REDACTED]. [REDACTED] heeft daarbij ook een leverancier bezocht met zijn toen nog mogelijk nieuwe werkgever, de oprichter van de nieuw op te starten opticien. Zoals [REDACTED] zelf heeft verklaard was dit contact bedoeld om te onderzoeken of deze leveranciers eventueel ook aan een nog op te richten onderneming zouden willen leveren, dit ter oriëntatie van [REDACTED] op een mogelijk nieuwe baan bij een nog op te richten opticien. Deze gedragingen, tijdens dienstverband, leveren een ernstige schending op van de verplichting van [REDACTED] om zich als goed werknemer te gedragen, zoals bedoeld in artikel 7:611 BW.

5.9 Anders dan [REDACTED] stelt, kunnen voornoemde gedragingen niet slechts gezien worden als oriëntatie op een nieuwe baan. Het ging hier juist om concrete plannen, hetgeen ook blijkt uit het feit dat de toen nog op te richten opticien inmiddels daadwerkelijk is gevestigd in dezelfde straat als [REDACTED]. Indien [REDACTED] zich alleen had willen oriënteren op een nieuwe baan, hetgeen hem uiteraard vrij staat, had het veeleer voor de hand gelegen dat hij bij zijn beoogde nieuwe werkgever zou vragen welke merken gevoerd zouden gaan worden en welke leveranciers hij wilde gebruiken. [REDACTED] is daarentegen zelf op onderzoek uitgegaan. Dit klemt temeer nu voldoende is gebleken dat [REDACTED] een exclusief merk is en in de gemeente [REDACTED] alleen door [REDACTED] wordt gevoerd en de glazenleverancier [REDACTED] een belangrijke leverancier van [REDACTED] is. Daarnaast geldt dat [REDACTED] in onderhandeling was met [REDACTED] als mogelijke leverancier en het reeds om die reden kwalijk is dat [REDACTED] met deze potentiële leverancier contact heeft gezocht. Daar komt vervolgens nog bij dat voor [REDACTED] aanstonds duidelijk was dat de nieuw op te richten opticien gevestigd zou worden in dezelfde straat als [REDACTED] en daarmee aldus direct zou concurreren. [REDACTED] stelt voorts dat hij discretie heeft betracht en van de door hem benaderde leveranciers heeft verlangd. Dit beklemt eens te meer dat ook voor [REDACTED] duidelijk moest zijn dat zijn handelen niet toelaatbaar was. Die discretie was, zoals [REDACTED] terecht aanvoert, immers alleen in zijn voordeel en niet in dat van [REDACTED].

5.10 Voor [REDACTED] moet voldoende duidelijk zijn geweest dat het door [REDACTED] gegeven ontslag op staande voet gegrond was op zijn handelen in strijd met goed werknemerschap door onder andere tijdens zijn dienstverband met [REDACTED] op bovenomschreven wijze contact te hebben met leveranciers ten behoeve van een andere partij. Dit kan zowel gelezen worden in de ontslagbrief, als in de brief van de schorsing en volgt ook uit de gestelde vragen tijdens het gesprek op 16 mei 2017.

5.11 Bovenstaande feiten en omstandigheden, in samenhang en onderling verband bezien, brengen de kantonrechter tot het oordeel dat [REDACTED] op de hiervoor genoemde dringende reden tot ontslag op staande voet heeft kunnen overgaan. Dat de gevolgen van het ontslag ingrijpend (kunnen) zijn voor [REDACTED], legt gelet op de aard en de ernst van de dringende reden onvoldoende gewicht in de schaal om tot een andere conclusie te komen.

5.12 Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zal het verzoek van [REDACTED] om toekenning van een billijke vergoeding worden afgewezen.

5.13 De kantonrechter ziet ook geen reden om de transitievergoeding aan [REDACTED] toe te kennen met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW. Volgens dit artikel kan de kantonrechter de transitievergoeding in afwijking van artikel 7:673 lid 7, onderdeel c, BW toekennen, indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. [REDACTED] heeft in dit verband niets aangevoerd. Dat betekent dat de kantonrechter de transitievergoeding niet kan toekennen en het verzoek van [REDACTED] zal worden afgewezen.

5.14 De gevorderde eindafrekening ter zake vakantie-uren en vakantiegeld is als onbetwist toegijsbaar evenals de gevorderde wettelijke rente daarover.

5.15 De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED], omdat hij grotendeels ongelijk krijgt.

Het tegenverzoek

5.16 Gelet op hetgeen hiervoor is geoordeeld is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven, zodat de door [REDACTED] gevraagde verklaring voor recht zal worden toegewezen.

5.17 [REDACTED] verzoekt toekenning van de gefixeerde schadevergoeding. Nu het verweerschrift op 18 juli 2017 is ontvangen, is dit verzoek tijdig ingesteld. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:677 lid 2 BW is [REDACTED] die [REDACTED] een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven, waarvan [REDACTED] gebruik heeft gemaakt, aan [REDACTED] een vergoeding verschuldigd. Lid 3 van genoemd artikel bepaalt dat die vergoeding het in geld vastgestelde loon is gedurende de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. [REDACTED] heeft niet betwist dat die termijn in het onderhavige geval één maand bedraagt. Dat betekent dat de door [REDACTED] aan [REDACTED] verschuldigde vergoeding een maand salaris bedroeg, dat vakantietoeslag onderdeel uitmaakt van dat loon is vaste rechtspraak. De gevorderde wettelijke rente is eveneens toegijsbaar.

5.18 [REDACTED] verzoekt voorts toekenning van een boetebedrag, wegens schending van de onder 2.1. opgenomen bepalingen van de arbeidsovereenkomst. Dat deze bedingen zijn overtreden is niet althans onvoldoende gebleken. Het feit dat [REDACTED] contact heeft gehad met leveranciers en hen heeft gevraagd of zij ook aan een derde zouden willen leveren, betekent niet zonder meer dat hij bijzonderheden betreffende [REDACTED] heeft gedeeld. Evenmin staat vast dat hij andere werkzaamheden heeft verricht. Dit deel van het tegenverzoek wordt aldus afgewezen.

5.19 De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED], omdat hij grotendeels ongelijk krijgt. Gelet echter op de samenhang met het verzoek, worden de proceskosten in het tegenverzoek begroot op nihil.

Het voorwaardelijk tegenverzoek

5.20 Aangezien de voorwaarde waaronder het ontbindingsverzoek niet is vervuld wordt aan de beoordeling daarvan niet toegekomen.

6. De beslissing

De kantonrechter:

Het verzoek

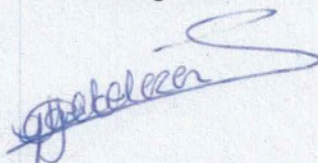
- 6.1. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] € 3.848,03 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot aan de dag van de gehele voldoening;
- 6.2. wijst het verzoek voor het overige af;
- 6.3. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [REDACTED] tot en met vandaag vaststelt op € 600,00 aan salaris gemachtigde;
- 6.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Het tegenverzoek

- 6.5. verklaart voor recht dat [REDACTED] [REDACTED] een dringende reden heeft gegeven om het dienstverband met hem met onmiddellijke ingang op te zeggen en het ontslag op staande voet gerechtvaardigd was;
- 6.6. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] de gefixeerde schadevergoeding te betalen van € 3.848,03 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf 18 mei 2017 tot aan de dag van de gehele betaling;
- 6.7. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [REDACTED] tot en met vandaag vaststelt op nihil;
- 6.8. wijst af het anders of meer verzochte;
- 6.9. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is geweest door mr. M.T. Hoogland, kantonrechter en op 25 oktober 2017 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier



De kantonrechter

