

RECHTSPRAAK

Stichting Zorgzaam Twente/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie na beschuldiging vervalsen VOG. Bewijsrecht van toepassing. Schorsing concurrentie- en relatiebeding vanwege ontbreken zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Werkneemster is sinds 1 maart 2015 voor bepaalde tijd in dienst als administratief medewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing. Werkgever heeft geconstateerd dat werkneemster de VOG van haar partner, die ook bij werkgever in dienst is, heeft vervalst. Werkneemster is op staande voet ontslagen. Werkgever verzoekt ingevolge artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en/of g BW. Aan dit verzoek legt werkgever ten grondslag dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen van werkneemster als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en/of wegens een verstoorde arbeidsverhouding artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW die zodanig is dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkneemster verzoekt voorwaardelijk, te weten voor zover tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, het non-concurrentiebeding en het relatiebeding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst te schorsen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoezeer partijen verschillen van inzicht over de vraag of er sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster met betrekking tot de valse VOG, zijn partijen het er wel over eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die aan voortzetting van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Herplaatsing is niet binnen een redelijke termijn mogelijk. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve voorwaardelijk ontbonden. Het verzoek van werkgever om een kortere ontbindingstermijn te hanteren (art. 7:671b lid 8 onderdeel b BW) wordt afgewezen, omdat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster niet onderbouwd is. Werkneemster heeft gesteld dat zij haar originele VOG aan werkgever heeft overhandigd en de VOG buiten haar om, door werkgever moet zijn vervalst. Als het juist zou zijn zou dat ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever kunnen opleveren, zodat haar een billijke vergoeding dient te worden toegekend. Werkgever heeft evenwel betwist dat werkneemster haar een originele VOG heeft overhandigd en dat van vervalsing daarvan door werkgever sprake is geweest. Nu door de bij wet gegeven mogelijkheid tot hoger beroep met betrekking tot de (voorwaardelijke) ontbinding daaraan

feitelijk de mogelijkheid binnen korte termijn definitief duidelijkheid over de gewenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst te verkrijgen is ontvallen, is dat geen reden meer om het bewijsrecht niet van toepassing te achten. Gelet op de betwisting door werkgever ligt het in beginsel op de weg van werkneemster haar stelling dat zij een originele VOG aan werkgever heeft overhandigd en werkgever deze heeft vervalst te bewijzen. In dit geval zal aan een bewijsopdracht aan werkneemster bij gebreke van een onvoldoende onderbouwd bewijsaanbod niet worden toegekomen. Zij heeft slechts in algemene zin bewijs van haar stellingen aangeboden maar op geen enkele wijze aangegeven hoe daarmee kan komen vast te staan dat zij de originele VOG aan werkgever heeft overhandigd en werkgever die heeft vervalst. De vordering ter zake van de billijke vergoeding wordt afgewezen.

Werkneemster heeft verzocht het concurrentie- en relatiebeding te schorsen indien op het verzoek van werkgever tot ontbinding wordt overgegaan. Nu het concurrentie- en relatiebeding zijn opgenomen in een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, kan een dergelijk beding alleen dan rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen als uit een daarbij door de werkgever opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Daarvan is geen sprake. Ingevolge artikel 7:653 lid 3 BW kan de rechter een dergelijk beding vernietigen. Werkneemster heeft geen vernietiging gevraagd. Zij heeft schorsing gevraagd. Nu in het algemeen waar het meerdere kan worden toegewezen, ook het mindere kan worden toegewezen, wordt tot schorsing overgegaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:3898

Zaaknummer: 4370602 \ EJ VERZ 15-327 en 435805\EJ VERZ 320-15

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H. Dijks en M.E. Kikkert

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:66g lid 3 onderdeel g