

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Dimensio Verpakkingen B.V.**

***Voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Nu de feiten en omstandigheden die ten grondslag zijn gelegd aan het verzoek gegrond op de e-grond vrijwel identiek zijn aan die van het ontslag op staande voet, dient de vraag of er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen door werknemer niet in deze ontbindingszaak te worden beantwoord, maar in de zaak met betrekking tot het gegeven ontslag op staande voet.***

Werknemer is op 18 mei 2015 in dienst getreden bij Dimensio voor de duur van een jaar. Op 11 november 2015 is hij op staande voet ontslagen. Als redenen hiervoor zijn onder meer genoemd het in strijd met het geheimhoudingsbeding privé-e-mails met een zakelijk karakter versturen aan bestaande klanten en leveranciers van Dimensio en het in zijn eigen dagelijkse werk niet transparant zijn. Werknemer verzoekt kort gezegd de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Dimensio verzoekt bij wijze van zelfstandig tegenverzoek (a) primair te verklaren dat de arbeidsovereenkomst door de opzegging daarvan op 11 november 2015 is geëindigd en (b) subsidiair de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer en subsidiair op grond van een, door toedoen van werknemer, verstoorde arbeidsverhouding. Bovendien verzoekt Dimensio (c) in beide gevallen voor recht te verklaren dat werknemer het concurrentie- en geheimhoudingsbeding meermalen heeft geschonden en werknemer te veroordelen tot betaling van de verbeurde contractuele boete.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om administratieve reden splitst de kantonrechter de zaken met gebruikmaking van artikel 7:686a lid 10 BW. Wat betreft de zaken die zien op het door werknemer ingediende verzoek respectievelijk op het hiervoor sub c genoemde tegenverzoek van Dimensio is door beide partijen verzocht met betrekking tot deze zaken nog nader inhoudelijk verweer te mogen voeren. De kantonrechter zal derhalve deze zaken aanhouden tot de in het dictum nader bepaalde datum teneinde partijen de gelegenheid te bieden om een nadere inhoudelijke reactie in te dienen. Wat betreft de zaak die ziet op het hiervoor sub b genoemde tegenverzoek van Dimensio oordeelt de kantonrechter als volgt. Primair heeft Dimensio verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De door Dimensio gestelde feiten en omstandigheden zijn daarbij evenwel identiek aan die van het ontslag op staande voet. Dit strookt niet met de bedoeling van het voorwaardelijk karakter van het onderhavig ontbindingsverzoek. De in steek

daarvan is namelijk dat er hoe dan ook een einde aan de arbeidsovereenkomst dient te komen, ook wanneer niet in rechte komt vast te staan dat het gegeven ontslag op staande voet standhoudt. Het moge zo zijn dat de verwijtbaarheidstoets in artikel 7:669 lid 3 onder e BW lichter is dan de dringende reden ex artikel 7:678 BW, grosso modo ontloopt het resultaat van die beoordeling elkaar niet. En het is dan tweeën een: ofwel in de ontslagzaak wordt geoordeeld dat er op basis van de thans gestelde feiten en omstandigheden sprake is van zodanig verwijtbaar handelen door werknemer dat dit een dringende reden voor ontslag rechtvaardigt, zodat het ontslag op staande voet gehandhaafd blijft en 'er geen arbeidsovereenkomst meer is om te ontbinden', ofwel die feiten en omstandigheden leveren geen dringende reden op voor een onverwijld opzegging, maar dan kunnen die feiten en omstandigheden ook niet zonder meer een verwijtbare ontbinding dragen. De vraag of er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen door werknemer dient daarom niet in deze ontbindingszaak te worden beantwoord, maar in de zaak met betrekking tot het gegeven ontslag op staande voet. Toewijzing van het verzoek op primaire grondslag is dan ook niet aan de orde. Wel is uit de standpunten van partijen en het verhandelde ter zitting genoegzaam gebleken dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig verstoord is geraakt en dat een voortzetting door geen der partijen wordt geambieerd. De kantonrechter ziet daarbij geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, zoals hij heeft verzocht. Alles samengenomen kan namelijk op zijn minst worden gesteld dat werknemer door zijn 'over-enthousiaste, dan wel eigengereide' houding heeft bijgedragen aan de thans ontstane situatie van een onherstelbaar verstoord arbeidsrelatie. Van het bewust creëren door Dimensio van deze onwerkbaar situatie is in elk geval niet gebleken. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2016, zonder toekenning van een billijke vergoeding van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-02-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2016:864

**Zaaknummer:** 4732861/16-4, 4770558/16-15 en 4771086/16-16

**Rechters:** E.J. Oostdijk

**Advocaten:** P.G.H. van Dijk en C.B.G. Derks

**Wetsartikelen:** 7:686a BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 onder e BW, 7:669 lid 3 onder g BW en 7:678 BW