

RECHTSPRAAK

werknemer/autoverhuur en -leasebedrijf X BV

Het heimelijk opnemen van exitgesprekken van onder meer een collega-werknemer op verdenking van ronselen van personeel, leidt wel tot verwijtbaar gedrag (e-grond) maar niet tot ernstig verwijtbaar handelen (transitievergoeding).

Werknemer is op 9 september 2002 in dienst getreden van werkgever, laatstelijk in de functie van Branche Manager. In september 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever over een aanbod van een concurrent aan werknemer. Werknemer wordt onder meer verweten dat hij een collega-werkneemster heeft geronseld mee over te gaan naar de concurrent. Werknemer ontkent alles en wenst bij werkgever te blijven. Werknemer heeft dit gesprek heimelijk opgenomen en onder meer aan werkneemster laten horen. Ook het vervolgesprek en het gesprek tussen werkgever en de medewerkster zijn opgenomen. Werknemer heeft op 14 september 2015 via sms-bericht aan medewerkster medegedeeld: 'Heb mijn sales klappers nodig'; 'Niet nu meteen' en 'Als de zaak geluwd is'. Medewerkster is per 1 november 2015 in dienst getreden van de concurrent. Werknemer had zich ziek gemeld. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, d-, g-, h-grond. De kantonrechter heeft het verzoek van werkgever toegewezen, alsmede geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Het hof oordeelt als volgt. Er is geen reden tot herstel van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De verweten gedragingen zijn terecht. Het heimelijk opnemen van vertrouwelijke gesprekken – zeker als het een gesprek is waar werknemer zelf niet bij betrokken is – is een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer. Het is evenwel gezien de context begrijpelijk dat werknemer – na een eerste pittig gesprek waarin werd aangestuurd op einde dienstverband – de gesprekken heeft opgenomen. Dat werkgever werknemer verwijt te zijn benaderd door een concurrent, is onterecht. Werkgever had voor een concurrentiebeding kunnen kiezen. Het voorgaande betekent dat er wel sprake is van verwijtbaar gedrag, maar niet van ernstig verwijtbaar gedrag zodat werknemer geen transitievergoeding toekomt. De transitievergoeding wordt alsnog toegekend. Volgens werknemer bedraagt deze € 23.611.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-05-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:2103

Zaaknummer: 200.183.209/01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en P.P.M. Rousseau

Advocaten: H. den Besten en M.W.J. van der Horst

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:673 BW