

RECHTSPRAAK

RSG Business Controle BV/werkneemster

***Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.
Eigen aandeel van werkneemster in ontstaan arbeidsconflict.
Nevenvorderingen met betrekking tot concurrentiebeding.
Loonvordering.***

Feiten

Werkneemster is in 2010 in dienst getreden bij RSG Finance BV. In de arbeidsovereenkomst was een concurrentiebeding opgenomen. In 2014 is werkneemster in dienst getreden bij RSG Business Controle BV (hierna: RSG). Tussen partijen is een arbeidsconflict ontstaan. Partijen hebben, zonder resultaat, een mediationtraject doorlopen. Werkneemster vordert onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst en een verklaring voor recht dat RSG jegens haar ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bovendien vordert zij een verklaring voor recht dat zij jegens RSG niet is gehouden aan enig concurrentie- en/of relatiebeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster toegewezen. Tegen dit vonnis komt RSG in hoger beroep.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

De gedragingen van werkneemster en RSG in onderlinge samenhang bezien leiden tot de conclusie dat in het onderhavige geval geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van RSG. De verhoudingen tussen partijen zijn medio maart 2016 verstoord geraakt door een combinatie van de weigering van werkneemster om een arbeidsovereenkomst te tekenen en de omstandigheid dat zij RSG met betrekking tot het concurrentie-, relatie- en boetebeding aan het lijntje hield en aan de zijde van RSG de weigering om de toegezegde bonus te betalen. Dat de verhouding daarna steeds verder onder druk is gekomen zoals werkneemster gemotiveerd heeft betoogd, valt RSG in zekere mate te verwijten, maar gelet op het eigen aandeel van werkneemster in de aanleiding voor de verstoring is ook na de e-mail van 11 maart 2016 van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van RSG geen sprake.

Overgang van onderneming

RSG stelt dat sprake is geweest van een overgang van onderneming van RSG Finance naar

RSG. RSG stelt daartoe het volgende. De dienstverlening van RSG is niet gewijzigd, maar eerst werden alle activiteiten vanuit dezelfde vennootschap (RSG Finance) verricht, waarna de reeds bestaande specialismen in verschillende businessunits zijn ondergebracht. De identiteit van de overgedragen onderneming bleef behouden. Werkneemster kwam na de overgang naar RSG bij dezelfde klanten met dezelfde contactpersonen en maakte gebruik van dezelfde contracten van de 'RSG Finance Groep'. Zij is dus feitelijk hetzelfde werk blijven doen, in hetzelfde bedrijfspand met dezelfde hardware en inrichting. Werkneemster heeft voornoemde, door RSG met stukken onderbouwde gestelde feiten en omstandigheden onvoldoende betwist. Uit het voorgaande vloeit voort dat ervan uit wordt gegaan dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster met RSG Finance, inclusief het concurrentie-, relatie- en boetebeding, van rechtswege is overgegaan op RSG.

Belangenafweging

Tussen partijen staat vast dat werkneemster inmiddels per 1 augustus 2016 in dienst is getreden bij een concurrent van RSG. Zij heeft toegelicht dat zij bij deze concurrent werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd en dat zij met RSG had afgesproken dat zij deze stap mocht maken. RSG heeft dit niet betwist en bovendien blijkt uit haar e-mail van 25 mei 2016 aan werkneemster dat zij er destijds mee kon instemmen dat deze concurrent zou worden uitgesloten van het concurrentiebeding. Het hof gaat ervan uit dat RSG zich aan deze instemming zal houden. Anders dan werkneemster heeft betoogd, kan op grond van het voorgaande niet worden vastgesteld dat zij onbillijk is benadeeld door het concurrentiebeding. Dat zij in de toekomst onbillijk zal worden benadeeld als zij mogelijk opnieuw een andere baan moet zoeken is gesteld noch gebleken. Dit betekent dat de belangen van werkneemster bij vernietiging van het concurrentiebeding minder zwaar wegen dan het belang van RSG bij handhaving daarvan.

Achterstallig loon en emolumenten

RSG is tot 6 juni 2016 gehouden het salaris van werkneemster te betalen. Werkneemster heeft zich immers na haar ziekmelding op 18 maart 2016 gewend tot de arbodienst en in zowel de eerste terugkoppeling als in de tweede terugkoppeling is aangegeven dat zij geschikt was voor werk *mits* het conflict zou worden opgelost. RSG en werkneemster hebben vervolgens medewerking verleend aan mediation. Anders dan in twee voornoemde terugkoppelingen heeft de arbodienst in de derde terugkoppeling van 3 juni 2016 niet langer een voorbehoud gemaakt met betrekking tot het oplossen van het conflict, en aangegeven dat werkneemster inmiddels een verzoek tot ontbinding van haar arbeidsovereenkomst had ingediend. Het hof leidt hieruit af dat werkneemster niet langer enkel wegens het tussen partijen bestaande conflict en in afwachting van een beslissing op het ontbindingsverzoek kon weigeren om te werken. Zij had daarom feiten en omstandigheden moeten stellen die de conclusie rechtvaardigen dat zij ook vanaf 6 juni 2016 vanwege lichamelijke en/of geestelijke klachten niet in staat was te werken, maar dat heeft zij niet, althans onvoldoende gedaan. Uit het voorgaande volgt dat RSG vanaf 6 juni 2016 loonbetaling aan werkneemster heeft kunnen staken. Vanaf 6 juni 2016 heeft werkneemster dus geen recht op loon, behoudens de periode

12 tot en met 28 juni 2016. RSG heeft immers niet weersproken dat werknemster in die periode vakantiedagen heeft opgenomen en dat het daarbij ging om verlof waarmee RSG had ingestemd.

Datum uitspraak:

Zaaknummer: