

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbindingsverzoek werkgeefster toegewezen door risico dat bedrijfsgevoelige informatie in handen komt van partner van werkneemster, die werkgeefster concurrentie aan kan doen. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 5 januari 2015 als binnendienstmedewerkster in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Het laatstgenoten loon bedraagt € 2.563,37 bruto per maand. Werkneemster heeft sinds april 2007 een partnerrelatie met de heer D. D is sinds begin 1999 zelfstandig ondernemer, vanaf juli 2013 in zijn eenmanszaak, genaamd Y (een samentrekking van de voornamen van werkneemster en D. Y is een handelsonderneming die net als werkgeefster aan asbestsaneringsbedrijven levert. Daarnaast is D van 1 juli 2015 tot en met 31 maart 2016 in dienst geweest van de rechtsvoorganger van werkgeefster. Omdat werkgeefster op den duur ging vrezen dat D haar in het kader van Y (meer) concurrentie zou aandoen, is in onderling overleg de arbeidsovereenkomst met D geëindigd. Werkgeefster heeft werkneemster op 16 november 2018 op non-actief gesteld. Na herziening van haar verzoekt werkgeefster de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair vanwege disfunctioneren.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

Er bestaat geen reden voor ontbinding op de e-grond. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Van werkgeefster mag in redelijkheid niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren, nu zij niet langer het risico wil lopen dat bedrijfsgevoelige informatie waartoe werkneemster bij de uitoefening van haar functie toegang heeft in handen komt van D/Y en door deze kan worden aangewend om haar concurrentie aan te doen. Dat werkgeefster heeft toegestaan dat D in 2015/2016, toen hij bij haar in dienst was, als zelfstandig ondernemer werkzaam bleef en het risico heeft genomen dat hij haar zou beconcurreren, doet hieraan niet af. Uit hetgeen namens werkgeefster ter zitting is verklaard, komt naar voren dat het vermoeden dat werkgeefster in oktober 2018 kreeg dat de heer E, de schoonvader van werkneemster, zich bezighield met activiteiten die haar onderneming konden schaden tot een stroomversnelling heeft geleid in die zin dat het tevoren kennelijk al langer sluimerende wantrouwen jegens (de partner en/of schoonvader van) werkneemster ten gevolge van de verdenking tegen de heer E zodanig is toegenomen dat

haar aanwezigheid op de werkvloer niet langer werd vertrouwd. Blijkbaar heeft nadien de aanwezigheid van werkneemster bij de zittingen in de gerechtelijke procedures tussen haar schoonvader en werkgeefster deze achterdocht nog verder aangewakkerd. Gezien de aard van de verstoring van de arbeidsverhouding ligt herplaatsing niet in de rede. Werkneemster treft geen van de verwijten die werkgeefster haar maakt. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 3.691 bruto. Werkneemster komt een billijke vergoeding toe, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. Van werkgeefster mocht, nu zij de ontstane situatie door de indienstneming van werkneemster en D eerder zelf in het leven heeft geroepen, verwacht worden dat dit openlijk met werkneemster werd besproken. In plaats daarvan heeft werkgeefster haar berispt en op 16 november 2018 op non-actief gesteld. Hiermee is in strijd met de arbeidsovereenkomst gehandeld. Dat uiteindelijk een dynamiek is ontstaan waarin partijen elkaar over en weer van onbetamelijkheden zijn gaan beschuldigen, hetgeen heeft meegespeeld bij de verdere verstoring van de arbeidsverhouding, is aan werkgeefster toe te rekenen. Bij de begroting van die billijke vergoeding houdt de kantonrechter er rekening mee dat werkneemster geruime tijd, ongeveer een jaar, nodig zal hebben om elders ander passend werk te vinden en met de schade die zij heet geleden doordat werkgeefster werkneemster met haar herziene verzoekschrift heeft genoopt om extra advocaatkosten te maken. De billijke vergoeding wordt begroot op € 13.000. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. De vordering tot betaling van de kerstbonus over 2018 is evenmin toewijsbaar. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkneemster niet wordt belemmerd door het overeengekomen concurrentiebeding, nu het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. De vordering tot betaling van het achterstallige loon over de maanden september en oktober 2018 wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:1593

Zaaknummer: 7441150 UE VERZ 19-3 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: G.A. de Wit en A.P. van Geffen

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW