

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van artikel 7:671c BW, omdat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen (art. 7:611 BW). Werkgeefster had hoor en wederhoor moeten toepassen en werkneemster een verbeterkans of herplaatsing moeten bieden, in plaats van de arbeidsrelatie direct te beëindigen. Tevens heeft werkgeefster verzuimd een volledig beeld te geven van de zaak, hetgeen in strijd is met de waarheidsplicht van artikel 21 Rv.***

*Feiten*

Werkgeefster maakt sinds 2019 voor de (flexibele) arbeidskrachten gebruik van payrollorganisatie A en uitzendorganisatie B. Sinds 1 juli 2021 is werkneemster werkzaam bij werkgeefster in de functie van HR-manager. Op 10 november is werkneemster, samen met haar partner, de VOF C gestart. VOF C werft voor uitzendorganisatie B uitzendkrachten. Daarvoor ontvangt VOF C een marge. Op 15 maart 2023 is tussen werkgeefster en werkneemster een overeenkomst gesloten met betrekking tot bonusuitbetalingen. In maart 2024 is een bonus aan werkneemster uitbetaald. Op 13 juni 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en werkgeefster. Tijdens dit gesprek is werkneemster medegedeeld dat zij (zonder overleg en goedkeuring) een uitzonderlijk hoog aantal (104) overuren heeft geboekt, dat zij eigenhandig een bonusuitbetaling aan zichzelf heeft gedaan, dat zij niet transparant is geweest over haar (neven)werkzaamheden bij uitzendbureau B en dat er – in dat kader – sprake zou zijn van een belangenverstremming. Op 14 juni 2024 heeft (de gemachtigde van) werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat en waarom werkgeefster heeft gekozen voor een beëindiging van de arbeidsrelatie met daarin een schikkingsvoorstel. Naast de eerdergenoemde redenen werd werkneemster ook verweten dat zij ten onrechte twee dagen per week thuis zou hebben gewerkt en ongeoorloofd KPI's heeft aangepast. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de i-grond. Werkneemster verzoekt, onder meer, ontbinding op grond van artikel 7:671c BW, een verklaring voor recht dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, een rectificatie (tekst), een transitievergoeding van € 17.300,60 en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Verzoek werkgeefster*

Werkgeefster heeft onvoldoende gronden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de e-grond, g-grond of een combinatie van deze gronden. Ten eerste heeft werknemster gemotiveerd en onderbouwd bestreden dat zij ongeoorloofd en zonder overleg overuren heeft gemaakt en aan zichzelf heeft laten uitbetalen. Hierbij heeft werknemster – onder meer – verwezen naar een verklaring van haar voormalige leidinggevende, waaruit blijkt dat deze ermee bekend was en dat hij dit ook heeft gedeeld met het managementteam. Volgens de kantonrechter had werkgeefster, als zij dit wilde veranderen, hierover tijdig het gesprek moeten aangaan. Het verweer dat juist van werknemster als HR-manager mocht worden verwacht dat zij haar nieuwe leidinggevendenden – na overname van werkgeefster – op de hoogte had behoren te stellen van deze handelwijze, wordt verworpen. Het is immers onvoldoende gemotiveerd weersproken dat de statutair directeur van deze handelwijze al op de hoogte was. Daarbij komt dat dergelijke informatie onderdeel is van de overdrachtsprocedure. Daarnaast heeft werknemster onderbouwd waar de gemaakte overuren uit (hebben) bestaan en is onvoldoende vast komen te staan dat werknemster haar overuren aan zichzelf heeft laten uitbetalen. Ten tweede voldeed werknemster aan de uitbetalingsvoorwaarden, hetgeen betekent dat zij terecht aanspraak heeft gemaakt op de bonusbetaling en dat deze op goede gronden aan haar is uitgekeerd. De kantonrechter begrijpt enerzijds strikt genomen dat werkgeefster verontwaardigd is dat werknemster de aanspraak op de bonus niet eerst met werkgeefster heeft besproken, maar rekent werkgeefster anderzijds aan dat werknemster vervolgens niet (voldoende) de kans heeft gekregen om een uitleg te geven. Tegen deze achtergrond is de kantonrechter met werknemster van oordeel dat het niet naleven van deze formaliteit niet van voldoende gewicht is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ten derde heeft werknemster het standpunt van werkgeefster, dat werknemster werkgeefster schade heeft berokkend door (in 2024) te veel uitzendkrachten in te huren, ontkracht. Werknemster was vanaf 2024 immers niet meer betrokken bij de planning van het personeel. Daarnaast heeft werknemster naar het oordeel van de kantonrechter voldoende ontzenuwd dat (het managementteam van) werkgeefster geen wetenschap had van haar rol voor/bij uitzendorganisatie B. Eind 2021/begin 2022 heeft werknemster met werkgeefster namelijk het risico op belangenverstremming besproken en dit is door haar akkoord bevonden. Tevens heeft werknemster van haar rol/hoedanigheid bij uitzendorganisatie B, via VOF C, nooit een geheim gemaakt en heeft zij betwist dat zij (en haar partner) eigenaar of aandeelhouder zijn van payrollorganisatie A of uitzendorganisatie B. Bovendien heeft werkgeefster geen bewijs geleverd voor de beschuldiging dat werknemster het algoritme voor de inzet van arbeidskrachten heeft aangepast. Ten vierde wordt het heimelijk opnemen van gesprekken niet gezien als grond voor ontslag, omdat de werknemster dit noodzakelijk achtte ter verdediging van haar standpunt. De opgenomen gesprekken hebben bovendien meer duidelijkheid gegeven over de feiten. Tot slot blijkt niet dat werknemster in strijd met de arbeidsovereenkomst te veel thuiswerkte.

#### *Tegenverzoek werknemster*

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op grond van artikel 7:671c BW, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zich niet te gedragen als een goed

werkgever (artikel 7:611 BW). Het standpunt van werkgeefster dat haar vertrouwen in werknemster was geschaad vanwege vermeende te grote zelfstandigheid in haar werk, en het onvermogen of de onwil om dit aan te passen, is onvoldoende onderbouwd. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om hoor en wederhoor toe te passen, werknemster een kans op verbetering te bieden, of te voldoen aan de herplaatsingsverplichting, in plaats van direct te kiezen voor beëindiging van de arbeidsrelatie. Daarbij komt dat werkgeefster – naar het oordeel van de kantonrechter – heeft verzuimd in het verzoekschrift een volledig beeld te schetsen van de zaak, door relevante feiten en stukken niet of slechts selectief naar voren te brengen, hetgeen op gespannen voet staat met de waarheidsplicht ex artikel 21 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv).

Gelet op bovenstaande zal werknemster de gevorderde transitievergoeding worden toegekend. Ook heeft zij recht op een billijke vergoeding van € 62.886,84. Bij de begroting van de billijke vergoeding is, onder meer, meegenomen dat zij nog een jaar in dienst zou zijn gebleven bij werkgeefster, de goede kansen op de arbeidsmarkt en de pensioenschade. Daarnaast wordt de door werknemster gevorderde rectificatie(tekst) en de – voldoende gespecificeerde – proceskostenveroordeling toegewezen. Tot slot krijgt werknemster tot 6 november 2024 de gelegenheid om haar verzoek in te trekken.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2024:4342

**Zaaknummer:** 11213327 AR VERZ 24-43

**Rechters:** E.J. Oostdijk

**Advocaten:** D. Lacevic en J.M. Frons

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671c BW en 7:611 BW