

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Disfunctioneren in het geheel niet aannemelijk. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Binnen bestek verzoekschriftprocedure (art. 7:685 BW) kan werkneemster niet worden ontheven van concurrentie- en relatiebeding, omdat procedure aanhangig is gemaakt voor 1 juli 2015 en artikel 7:686a BW niet van toepassing is.

Werkneemster is met ingang van 4 juni 2013 in dienst van werkgeefster getreden in de functie van commercieel medewerker binnendienst. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens een dringende reden. Zij voert het volgende aan. Werkneemster neemt een ‘obstructieve’ houding aan. Zij schoffeert/beledigt regelmatig de directie, zet andere werknemers tegen de directie op, heeft geen respect voor de gezagsverhouding, weigert haar werkzaamheden naar behoren uit te voeren en creëert een verschrikkelijke sfeer op de werkvloer. Door het gedrag van werkneemster raken andere werknemers van slag waardoor er niet productief gewerkt kan worden. Ook stelt werkneemster zich niet professioneel op in haar contacten met klanten. Subsidiair stelt werkgeefster dat sprake is van een ernstige vertrouwensbreuk.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat er, zoals door werkgeefster gesteld, reeds lange tijd sprake was van disfunctioneren, is in het geheel niet aannemelijk geworden. Werkneemster heeft dat namelijk gemotiveerd betwist en werkgeefster heeft verder geen concrete feiten/omstandigheden/gebeurtenissen kunnen benoemen waaruit van het gestelde ‘wangedrag’ van werkneemster heeft kunnen blijken. Voor zover werkgeefster het gestelde structurele disfunctioneren heeft willen onderbouwen met de ‘gespreksverslagen’ van 16 juni 2014 en 6 maart 2015 (per e-mail), is dit volstrekt onvoldoende. Werkneemster heeft gesteld dat zij twijfelt aan de authenticiteit van die berichten, nu de lay-out daarvan totaal afwijkt van hetgeen binnen de onderneming van werkgeefster gebruikelijk is. Voorts heeft zij erop gewezen dat 26 maart 2015 geen maandag, maar een donderdag was. Omdat werkgeefster dit betoog van werkneemster niet heeft betwist, wordt geoordeeld dat de overgelegde (kopieën van de) berichten valselijk zijn opgemaakt. De kantonrechter kan niet nalaten hier op te merken dat hij werkgeefster deze vervalsing van processuele bescheiden ernstig aanrekent. Waar het in deze zaak uiteindelijk om blijkt te draaien, is de woordenwisseling tussen directielid B en werkneemster op 11 juni 2015. Vast staat dat er een gesprek is geweest en dat B overstuur is geraakt. Niet aannemelijk is geworden dat B overstuur geraakt is doordat werkneemster haar in het bijzijn van collega’s verwijten heeft gemaakt. Werkgeefster heeft werkneemster ook verweten dat zij een eigen winkel heeft. Werkneemster heeft gemotiveerd maar tevens gedocumenteerd – en volgens de kantonrechter zelfs uitermate overtuigend –

betwist dat zij een eigen winkel exploiteert en daarover met een collega gecommuniceerd heeft. Werkgeefster maakt werkneemster op dit punt ten onrechte verwijten. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst wegens de onwerkbaar situatie ontbonden dient te worden op grond van veranderingen in de omstandigheden. Werkneemster wordt naar billijkheid een vergoeding van € 9.619,08 toegekend. Binnen het bestek van deze verzoekschriftprocedure kan werkneemster niet worden ontheven van de verplichtingen krachtens de artikelen 13 en 14 (concurrentie- en relatiebeding) van de arbeidsovereenkomst. De onderhavige procedure is aanhangig gemaakt vóór 1 juli 2015 zodat artikel 7:686a BW niet van toepassing is. Werkneemster had dit dus bij dagvaarding moeten vorderen. Er is voorts geen grond om de wisselbepaling van artikel 69 Rv toe te passen aangezien werkneemster uitdrukkelijk het standpunt heeft ingenomen dat zij in deze procedure geen (tegen)verzoek ingediend heeft. Ten overvloede overweegt de kantonrechter wel dat hij het voorshands zeer aannemelijk acht dat, indien de arbeidsovereenkomst op grond van deze beschikking zal worden ontbonden, een bodemrechter tot het oordeel zal komen dat werkgeefster in de gegeven situatie aan de artikelen 13 en 14 van de arbeidsovereenkomst geen rechten kan ontlenen nu de ingrijpende verstoring van de arbeidsrelatie werkgeefster is te verwijten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:6379

Zaaknummer: 4211484 AZ VERZ 15-123

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: Ph.W.A. van M Roy en M.M. van Tol

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:686a BW