

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Wel transitievergoeding, geen billijke vergoeding en geen schorsing relatie- en concurrentiebeding.

Werknemer is in dienst in de functie van 1e monteur montage. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Daaraan wordt het volgende ten grondslag gelegd. Na een incident op 31 oktober 2013 is werknemer officieel schriftelijk gewaarschuwd wegens lastigvallen van de directeur. Vervolgens zijn op 24 maart 2014 bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanvullende voorwaarden afgesproken waarin staat dat werknemer zich moet onthouden van negatief gedrag. In mei 2015 is werknemer wederom per e-mail gewaarschuwd. Op 9 juli 2015 is er een incident tussen werknemer en zijn collega. Voor werkgeefster is de maat vol, want er is weer sprake van negatief en kleinerend gedrag tegenover collega's die hier echt last van ondervinden. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het verzoek. Subsidiair verzoekt werknemer toekenning van een transitievergoeding, billijke vergoeding en vernietiging van het relatie- en concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een relatief kort dienstverband. Na dertien maanden heeft een incident plaatsgevonden waarvoor werknemer een schriftelijke waarschuwing heeft gekregen. Per 1 april 2014 is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan met afzonderlijk geformuleerde aanvullende voorwaarden. Vanaf dat moment was werknemer een dubbel gewaarschuwd man. In een e-mail van 13 mei 2015 is werknemer mondeling en schriftelijk weer gewezen op geconstateerd onacceptabel en negatief gedrag jegens leidinggevenden en collega's en gewaarschuwd dit achterwege te laten. Voor zover werknemer meent dat werkgeefster een verbetertraject had moeten inzetten, stuit dit af op de bedoelde aanvullende voorwaarden en waarschuwingen. De door werkgeefster genoemde incidenten van begin juli 2015 zijn voldoende gestaafd aan de hand van de door haar overgelegde ondertekende schriftelijke verklaringen van medewerkers. Uit de heldere inhoud van die verklaringen en de daarop ter zitting gegeven toelichting komt ook naar voren dat er ondanks de waarschuwingen sprake is van een patroon van regelmatig terugkerend onaanvaardbaar gedrag op de werkvloer, dat bij in elk geval één medewerker lichamelijke en psychische klachten veroorzaakt. Ook komt uit de verklaringen naar voren dat werknemer zowel de waarschuwingen als eventuele opmerkingen over zijn gedrag als hij daarop wordt aangesproken niet serieus neemt en daarop zelfs heftig kan reageren. Er is sprake van een

redelijke grond voor ontbinding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Partijen zijn het eens over de hoogte van de transitievergoeding, zodat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling daarvan. Er zijn in dit geval onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit zou kunnen volgen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster. De gevorderde billijke vergoeding wordt afgewezen. Tot slot wordt het verzoek tot schorsing van het concurrentie- en relatiebeding afgewezen. Werknemer heeft niet, althans onvoldoende, nader onderbouwd dat hij als zeer ervaren metaalbewerker bij het vinden van ander werk een reële belemmering zou ondervinden van het concurrentiebeding en relatiebeding. Werkgeefster is immers onbestreden een aanbieder van uiterst specialistische apparatuur en kennis in een kleine markt. Het overstappen of anderszins werkzaam zijn van werknemer, met al zijn specifieke technische knowhow op dit gebied en kennis van de bedrijfsvoering, naar een rechtstreekse concurrent of het hebben van zakelijk contact met een relatie van werkgeefster kan zeker leiden tot oneerlijke concurrentie en schade toebrengen aan het bedrijfsdebiet. Voor werknemer zijn er met inachtneming van de bedingen voldoende mogelijkheden voor het vinden van ander werk. Gelet op het voorgaande kan niet worden gezegd dat in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster, werknemer door het concurrentiebeding en het relatiebeding onbillijk wordt benadeeld in de zin van artikel 7:653 lid 3 onderdeel b BW.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:6344

Zaaknummer: 4363812 HA VERZ 15-86

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: E.F.M. van den Biesen en I. Roordink-Wester

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW