

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Partijen zijn het erover eens dat arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Geen billijke vergoeding, omdat seksuele intimidatie en/of onredelijke druk door leidinggevende niet vast is komen te staan. Werkneemster heeft wel recht op een transitievergoeding, omdat het heimelijk maken van geluidsopnamen niet ernstig verwijtbaar is.

Werkneemster is in dienst als account manager Milieu/Uitvaart/Begraafplaatsssystemen. Na een overname is zij de functie commercieel directeur gaan vervullen. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g en h BW. Werkgeefster voert daarvoor het volgende aan. Werkneemster heeft in de e-mail van 11 november 2015 het vertrouwen in leidinggevende en daarmee werkgeefster opgezegd. Deze e-mail kwam voor werkgeefster als een donderslag bij heldere hemel en daarmee heeft werkneemster een bom onder de tot dan toe goede samenwerking gelegd. In de e-mail en het daarop volgende gesprek heeft werkneemster leidinggevende zwart gemaakt en bewust het conflict gezocht. Toen was duidelijk dat werkneemster zich niet meer voor het bedrijf wilde inzetten en dat zij alleen nog maar zonder concurrentiebeding afscheid wil nemen van werkgeefster. Werkneemster voert gemotiveerd verweer. Daarnaast verzoekt werkneemster betaling van een transitie- en billijke vergoeding en het ongedig verklaren/schorsen/vernietigen van het concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Uit de dossierstukken en het verhandelde op de zitting is gebleken dat partijen van mening zijn dat een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan en dat geen herplaatsing mogelijk is. Het ontbindingsverzoek wordt dan ook toegewezen. In de zaak van de tegenverzoeken wordt als volgt geoordeeld. Het enkele feit dat werkneemster op 13 oktober 2015 en 12 november 2015 geluidsopnames heeft gemaakt van gesprekken, maakt niet dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hoewel het niet netjes is om zonder medeweten van leidinggevende geluidsopnamen te maken van deze gesprekken, heeft werkneemster de objectieve noodzaak daarvan wel aangetoond. Het voorgaande leidt ertoe dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Niet is vast komen te staan dat leidinggevende zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie. In de

geluidsopname is te horen dat leidinggevende erkent dat hij werknemer een keer heeft vastgepakt, maar daarover zegt hij dat hij geen seksuele bedoelingen had. Dat leidinggevende in zijn algemeenheid excuses heeft aangeboden voor het feit dat hij zich stevig heeft opgesteld in de bespreking(en), maakt nog niet dat daarmee de gestelde intimidatie een feit is. Evenmin is komen vast te staan dat leidinggevende werknemer zakelijk onder onredelijke druk heeft gezet. Werknemer kon verwachten dat leidinggevende zakelijk zou reageren, zeker nu onomstreden is dat leidinggevende € 250.000 heeft geïnvesteerd in een bedrijf waarvan werknemer het gezicht is en waarbij leidinggevende afhankelijk is van werknemer. De schorsing van werknemer is een logisch gevolg van de gebeurtenissen op 11 en 12 november 2015. Nu de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen vóór 1 januari 2015, blijft artikel 7:653 lid 1 en 2 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW), zoals dat luidde op de dag voor dat tijdstip van toepassing. Uit het overzicht van de functiegroei blijkt dat werknemer van account manager is opgeklommen tot rechterhand van de directeur. Naar het oordeel van de kantonrechter lag deze doorgroei in de lijn van verwachtingen. Ook kan niet worden ingezien dat door de enkele functiewijziging het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Tevens is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster in de zin van artikel 7:653 lid 4 BW zoals dit luidt vanaf 1 januari 2015. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het concurrentiebeding haar gelding niet heeft verloren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:996

Zaaknummer: 4664209 \ AO VERZ 15-374

Rechters: C.A. van Dijk

Advocaten: R.G. Verheij en M.G. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:673 lid 2 BW en 7:653 (oud) BW