

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Senior jurist arbeidsrecht staat cliënt van werkgeefster met privéonderneming bij, zonder hiervan melding te maken. Belangenverstrengeling. Ontbindingsverzoek toegewezen (g-grond). Transitievergoeding blijft verschuldigd; geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Werknemer is sinds 1 mei 2010 in dienst van werkgeefster, laatstelijk werkzaam in de functie van senior jurist. Zijn specialisatie betreft het arbeidsrecht. In het Handelsregister van de Kamer van Koophandel staat de eenmanszaak van werknemer geregistreerd. Het betreft een juridisch adviesbureau. Bij zijn indiensttreding heeft werknemer hiervan melding gemaakt. Een cliënt (hierna: de cliënt) heeft werkgeefster in oktober 2013 verzocht hem bij te staan in een arbeidsrechtelijke kwestie. De cliënt heeft een rechtsbijstandsverzekering afgesloten die door werkgeefster wordt uitgevoerd. Op dat moment was (nog) geen sprake van dekking door de rechtsbijstandsverzekering. In december 2014 heeft de cliënt zich wederom tot werkgeefster gewend. Werkgeefster heeft de cliënt toen van juridisch advies voorzien, maar hem ontraden juridische stappen tegen zijn werkgever te ondernemen. De cliënt besloot dit toch te doen en heeft daarvoor (de privéonderneming van) werknemer benaderd. Werknemer heeft de cliënt tegen betaling bijgestaan, zonder hiervan melding te maken bij werkgeefster (hetgeen verplicht was op grond van de arbeidsovereenkomst en de daarin van toepassing verklaarde Gedragscode). De cliënt heeft zich in de tweede helft van 2015 tot werkgeefster gewend met het verzoek de kosten van de door werknemer met zijn privéonderneming verleende rechtsbijstand aan hem te vergoeden. Werkgeefster heeft werknemer in een gesprek op 16 november 2015 uitdrukkelijk verzocht geen contact op te nemen over de kwestie met derden. Werknemer heeft na een vervolgesprek met werkgeefster contact opgenomen met de cliënt over de onderhavige kwestie. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen van werknemer en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verrichten van nevenwerkzaamheden, gelijk aan de werkzaamheden van werkgeefster aan een verzekerde klant van werkgeefster, is - zonder hiervan melding te maken - zonder meer in strijd met de bij arbeidsovereenkomst van toepassing verklaarde Gedragscode, alsook met hetgeen van werknemer als goed werknemer mocht worden verwacht. Werknemer had immers de juridische bijstand onder de vlag van werkgeefster kunnen continueren. Door aldus te handelen is een belangenverstrengeling ontstaan. Los van het financieel nadeel van werkgeefster, heeft werknemer haar daarmee in

ernstige verlegenheid gebracht en aldus reputatieschade toegebracht. De kantonrechter is echter van oordeel dat werkgeefster in dit kader met (onder meer) een ernstige waarschuwing had kunnen volstaan. Het primaire verzoek wordt daarmee afgewezen. De in het kader van het subsidiaire verzoek naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren wel een redelijke grond voor ontbinding op. Werknemer kan van zijn handelen een (ernstig) verwijt worden gemaakt. Het feit dat werknemer de (mogelijke) reputatieschade voor werkgeefster destijds niet heeft onderkend, acht de kantonrechter voor een ervaren jurist als werknemer welhaast onbegrijpelijk. Temeer nu werknemer dit thans nog steeds niet inziet. Deze houding blijkt in het bijzonder uit het feit dat hij na het gesprek met werkgeefster uit eigen beweging contact heeft gezocht met de cliënt. Juist door contact op te nemen met de cliënt, kort nadat hij uitdrukkelijk aan werkgeefster had toegezegd het contact met derden over deze kwestie te mijden, heeft werknemer blijk gegeven de belangen van werkgeefster op dit punt volstrekt te onderschatten. Immers, door de cliënt, met wie werkgeefster op dat moment in overleg was omtrent een vergoeding van juridische bijstand, thuis te ontvangen voor verder overleg heeft werknemer de belangenverstrengeling alleen maar versterkt. De hierdoor ontstane vertrouwensbreuk, die door werkgeefster op goede gronden als onherstelbaar is gekwalificeerd, maakt dat een voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden gevergd. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster is de transitievergoeding verschuldigd, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:5846

Zaaknummer: 4791990 AR VERZ 16-24

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: J.N. Huyzer en G. Ham

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW