

RECHTSPRAAK

Nuclear Research and Consultancy Group/werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek (e-grond). Door zonder toestemming nevenwerkzaamheden te verrichten heeft werknemer het vertrouwen van werkgever beschaamd en verwijtbaar gehandeld.

Werknemer is op 1 december 2000 bij Nuclear Research and Consultancy Group (hierna: NRG) in dienst getreden. Sedert 1 januari 2016 bekleedde hij de functie van Teammanager Consultancy & Services. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer was in 2012 de cao ECN/NRG 2011-2013 (hierna: de cao) van toepassing. In de cao staat onder meer vermeld dat het werknemer verboden is om zonder schriftelijke toestemming van de werkgever nevenwerkzaamheden te verrichten. Op 5 juli 2012 is door werknemer en een collega van werknemer een v.o.f. opgericht. Bij brief van 21 januari 2016 is werknemer op non-actief gesteld omdat hij in strijd zou hebben gehandeld met het verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden. NRG verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen (e-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast is komen te staan dat werknemer in de jaren tussen 2013 en 2015 werkzaamheden heeft verricht voor relaties van NRG, zonder tevoren overleg te voeren met NRG. Voorts heeft werknemer in januari 2016 werkzaamheden verricht voor een onderneming in Finland. Partijen twisten over de vraag of die werkzaamheden binnen de regeling nevenwerkzaamheden vielen. De kantonrechter laat die vraag in het midden. Niet met zekerheid is komen vast te staan dat werknemer werkzaamheden heeft verricht die ook door NRG verricht zouden kunnen worden. Echter, wel is gebleken dat werknemer ter zake geen overleg heeft gevoerd, terwijl hij begreep althans had moeten begrijpen dat een dergelijk overleg aangewezen was. Door aldus te handelen heeft hij het vertrouwen van NRG beschaamd en heeft hij verwijtbaar gehandeld. Dit is door werknemer in een e-mail van 20 januari 2016 ook erkend. Het feit dat hij deze verklaring later om hem moverende redenen heeft ingetrokken doet naar het oordeel van de kantonrechter aan de inhoud van die verklaring niet af. Het moge zo zijn dat werknemer deze zeer uitgebreide en gedetailleerde verklaring in een emotionele opwelling heeft geschreven, maar dat maakt de inhoud daarvan niet onjuist. Herplaatsing ligt gelet op de gebleken feiten en omstandigheden niet in de rede.

Volgt toewijzing van de arbeidsovereenkomst. Van ernstig verwijtbaar handelen door NRG is niet gebleken. Immers, NRG valt geen verwijt te maken van het feit dat zij heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband, nu de handelwijze van werknemer daartoe voldoende aanleiding vormde. Ook bestaat voor toepassing van het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel b BW, zoals NRG heeft betoogd, geen grond. Immers is niet komen vast te staan dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter ziet dan ook geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De transitievergoeding is NRG wel verschuldigd, nu voldaan is aan de voorwaarden van artikel 7:673 lid 1 BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:4077

Zaaknummer: 4955750

Rechters: S.B. Rip

Advocaten: N. Sluis en M.E. Frank-Kleijne

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