

RECHTSPRAAK

werkneemster/Accountancy Zuyd B.V.

Verzoek van werkneemster om billijke vergoeding, nadat zij zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, wordt afgewezen nu dit verzoek geen grondslag kent. Verrekeningsverweer werkgever wordt afgewezen.

Op 1 januari 2016 is werkneemster op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van Zuyd getreden in de functie van assistent-accountant voor 16 uur per week. Het overeengekomen loon bedraagt € 1.300 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag. De arbeidsovereenkomst bevat een relatie- en een geheimhoudingsbeding. Bij e-mailbericht van 30 juni 2016 deelt werkneemster aan Zuyd mede haar arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van de opzegtermijn. Op 6 juli 2016 heeft werkneemster aan een klant van Zuyd via e-mail (onder meer) medegedeeld: 'Ik heb 10 jaar voor de bestuurder van Zuyd X gewerkt, maar interne irritaties zijn voor mij doorslaggevend geweest om er mee te stoppen.' Bij brief van 13 juli 2016 heeft de gemachtigde van werkneemster namens haar aan Zuyd een 'beëindigingsvoorstel' gedaan. Bij brief van 13 juli 2016 heeft Zuyd het voorstel van werkneemster afgewezen en medegedeeld van werkneemster € 12.000 boete te eisen omdat werkneemster het geheimhoudingsbeding geschonden heeft doordat zij informatie verstrekt heeft aan AD en aan klanten van Zuyd. Werkneemster verzoekt onder meer (1) Zuyd te veroordelen tot betaling van een redelijke en billijke vergoeding van € 17.000, (2) het relatiebeding te vernietigen dan wel te matigen en (3) Zuyd te veroordelen tot betaling van het loon, het vakantiegeld en overige emolumenten. Het verweer van Zuyd strekt tot niet-ontvankelijkverklaring, althans tot afwijzing van de vordering.

De rechter oordeelt als volgt. Werkneemsters stelling dat partijen in onderling overleg de arbeidsovereenkomst beëindigd hebben, moet voor onjuist gehouden worden. Aangezien de arbeidsovereenkomst door de opzegging van werkneemster is geëindigd, kan zij voor wat betreft de door haar verzochte vergoeding van € 17.000, anders dan door haar kennelijk beoogd, niet met succes een beroep doen op de bepalingen van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW. Dit onderdeel van haar verzoek moet derhalve reeds om die reden afgewezen worden. Ten overvloede, voor het geval werkneemster dit onderdeel van haar verzoek ook heeft gebaseerd op artikel 7:611 BW, moet worden geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat Zuyd zich niet als goed werkgever gedragen heeft. Werkneemster stelt voorts dat Zuyd een dringende reden (de overtreding van het geheimhoudingsbeding) heeft verzonnen om aan haar geen vergoeding bij ontslag verschuldigd te zijn. Die redenering van werkneemster is niet te volgen. Zoals hiervoor reeds geoordeeld is Zuyd aan werkneemster immers geen vergoeding

verschuldigd. De arbeidsovereenkomst was op het moment van die beschuldiging namelijk reeds opgezegd door werkneemster. In haar verzoekschrift stelt werkneemster dat zij in de toekomst in een andere bedrijfstak dan die waarin Zuyd actief is wil gaan werken. Naar het oordeel van de kantonrechter duidt dit erop dat werkneemster geen belang heeft bij toewijzing van onderdeel (2) van haar verzoek. Het enkele gegeven dat zij door het relatiebeding beperkt wordt, is onvoldoende om tot vernietiging daarvan over te gaan, want dat is juist de bedoeling van een dergelijk beding. Er is verder door werkneemster niet gesteld en ook niet onderbouwd dat zij in verhouding tot het te beschermen belang van Zuyd door het beding onbillijk wordt benadeeld. Zuyd erkent dat zij het brutoloon van de maand juli 2016 en de vakantiebijslag niet aan werkneemster betaald heeft. Ook betwist zij niet dat werkneemster recht heeft op betaling van deze bedragen. Zuyd doet een beroep op verrekening met de volgens haar door werkneemster verschuldigde boete van € 12.000 wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding. Anders dan Zuyd betoogt is de mededeling van werkneemster in haar e-mailbericht van 6 juli 2016 echter geen overtreding van het geheimhoudingsbeding. De mededeling van werkneemster dat er sprake is van ‘interne irritaties’ is daarvoor te algemeen van aard. In zoverre slaagt het verrekeningsverweer van Zuyd niet. De door werkneemster verzochte uitbetaling van vakantie-uren zal worden afgewezen. Zuyd heeft terecht gesteld dat werkneemster die uren reeds heeft opgenomen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:9781

Zaaknummer: 5302633 AZ VERZ 16-168

Rechters: R.J.H. Otto

Advocaten: J.P.J. Franssen en W.C.G.J. Sterk

Wetsartikelen: afdeling 9 titel 10 Boek 7 BW en 7:611 BW