

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens duurzame en onherstelbare vertrouwensbreuk (g-grond). Vernietiging van non-concurrentiebeding, omdat het beding feitelijk neerkomt op een beroepsverbod.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2001 in dienst getreden van werkgeefster X (hierna: X). Hij vervulde laatstelijk de functie van Directeur Marketing & Sales Verzamelaarsmarkt. Het laatstgenoten brutoloon bedraagt € 9.451 per maand exclusief vakantietoeslag. De tussen partijen bestaande arbeidsverhouding wordt beheerst door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Partijen zijn eveneens een geheimhoudingsbeding en een non-concurrentiebeding overeengekomen. X wendt zich thans tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond). Aan dit verzoek legt zij een viertal verwijten ten grondslag. Het eerste verwijt is dat werknemer in strijd met artikel 8 van het MT-reglement heeft nagelaten een melding te maken van een (potentieel) tegenstrijdig belang. Ten tweede wordt werknemer verweten dat hij in strijd heeft gehandeld met een aan hem opgelegd communicatieverbod, dat hem verbiedt op enigerlei wijze contact te hebben met onderneming Y. Het derde verwijt is dat werknemer tijdens werktijd veelvuldig werkzaamheden ten behoeve van zijn eigen bedrijven heeft verricht. Deze werkzaamheden bestonden uit het inscannen en per e-mail doorsturen van documenten. Het vierde en laatste verwijt is dat werknemer het tussen partijen gesloten geheimhoudingsbeding heeft geschonden door vertrouwelijke bedrijfsgegevens veelvuldig naar een van zijn privé-e-mailadressen te sturen. Naast het ontbindingsverzoek vordert X dat de kantonrechter bepaalt dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is wegens ernstig verwijtbaar handelen. Het tegenverzoek van werknemer strekt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek. Indien ontbinding wordt uitgesproken, verzoekt hij de kantonrechter het non-concurrentiebeding te vernietigen.

Oordeel

Ontbinding niet gerechtvaardigd door aangevoerde verwijten

Ten aanzien van het tegenstrijdig belang wordt als volgt overwogen. Werknemer heeft een opdracht aan zijn dochter verstrekt – die zij vervolgens ten behoeve van X heeft uitgevoerd – zonder hiervan een melding te maken bij de statutair directeur en de overige MT-leden,

terwijl vast is komen te staan dat het zeer waarschijnlijk is dat de laatstgenoemde personen geen goedkeuring zouden hebben gegeven om de opdracht op de voornoemde wijze te verstrekken. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat echter onvoldoende aanleiding om aan te nemen dat het handelen van werknemer als 'ernstig verwijtbaar' is aan te merken. Uit de wetsgeschiedenis blijkt namelijk dat hiervan sprake is wanneer een handelen of nalaten een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 BW oplevert, zoals diefstal of grovelijke veronachtzaming van de plichten die in de arbeidsovereenkomst zijn opgelegd. Hiervan is in dit geval geen sprake. Het overtreden van het communicatieverbod levert evenmin verwijtbaar handelen op, omdat vast is komen te staan dat het contact tussen werknemer en mevrouw D betrekking had op een privéaangelegenheid. Naar het oordeel van de kantonrechter kan een werkgever – op grond van goed werkgeverschap – geen communicatieverbod opleggen voor situaties die zich voltrekken in de persoonlijke levenssfeer van werknemers. Ook het verwijt van X dat werknemer tijdens werktijd ongeoorloofd veel nevenwerkzaamheden verricht wordt door de kantonrechter verworpen, omdat niet is gebleken dat werknemer meer dan twee e-mails per maand heeft verstuurd ten behoeve van de werkzaamheden die hij verricht in het kader van zijn eigen onderneming. Voorts wordt geoordeeld dat de vermeende schending van het geheimhoudingsbeding geen verwijtbaar handelen met zich brengt. Dit beding beoogt slechts bescherming te bieden tegen situaties waarin bedrijfsgegevens naar derden worden weggelekt, terwijl werknemer in kwestie alleen bedrijfsgegevens naar zijn eigen e-mailadres heeft verzonden.

Ontbinding wel gerechtvaardigd door vertrouwensbreuk

Met inachtneming van het vorenstaande, komt de kantonrechter tot de conclusie dat hij onvoldoende grond ziet in de door X aangevoerde verwijten om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. Hier staat echter tegenover dat de kantonrechter heeft geconstateerd dat partijen van mening zijn dat sprake is van een duurzame en onherstelbare vertrouwensbreuk. Het verzoek van X tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt om deze reden ingewilligd op de grond dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De transitievergoeding is toewijsbaar en wordt vastgesteld op € 113.865,60 bruto. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen, nu van ernstig verwijtbaar handelen van X geen sprake is.

Vernietiging van het non-concurrentiebeding

Met betrekking tot het antwoord op de vraag of werknemer onbillijk wordt benadeeld door het non-concurrentiebeding, ziet de kantonrechter aanleiding voor het maken van een belangenafweging tussen het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer en de rechtmatige bescherming van de bedrijfsbelangen van X. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer op de muntbranche is aangewezen om op korte termijn in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien. Naast zijn zestienjarig dienstverband bij X is hij ook voor die tijd werkzaam geweest bij een aan de muntbranche aanverwant bedrijf. Daarnaast heeft werknemer vanwege zijn leeftijd geringe kans op de arbeidsmarkt. Het zwaarwegende belang van X is erin gelegen dat

zij haar bedrijfsgegevens, en in het bijzonder haar omzet, wil beschermen. Dit belang is groot, nu X momenteel in financieel zwaar weer verkeert. Desondanks is de kantonrechter van oordeel dat werknemer door het non-concurrentiebeding onredelijk wordt beperkt in zijn mogelijkheden om in zijn levensonderhoud te voorzien. In dit verband is doorslaggevend dat werknemer gedurende een jaar niet werkzaam kan zijn binnen de gehele keten van de muntbranche. Het non-concurrentiebeding is daarmee feitelijk gezien een beroepsverbod. Hierdoor wordt werknemer, gelet op zijn persoonlijke omstandigheden, onevenredig beperkt ten opzichte van het belang dat X heeft bij de instandhouding van het beding. De kantonrechter gaat dan ook over tot de vernietiging van het beding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:5105

Zaaknummer: 6272366 UE VERZ 17-356 LT/33864

Rechters: M.E. Heinemann

Advocaten: M. Blatter en J. Oster

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:673 lid 1 onderdeel a BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW