

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Werkneemster solliciteert bij concurrent. Tevens probeert zij schade te berokkenen aan werkgeefster. Ontbinding op e-grond, maar geen geen ernstig verwijtbaar handelen, omdat werkneemsters grievende opmerkingen tot de WhatsApp-groep beperkt zijn gebleven en werkgeefster geen schade heeft geleden.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst waarin een geheimhoudingsbeding is opgenomen. Werkneemster is ongelukkig over haar huidige salaris en voelt zich niet serieus genomen. Op 2 november 2017 vraagt werkneemster collega A via WhatsApp over te stappen naar X (een van de belangrijkste concurrenten van werkgeefster). Op 14 mei 2018 legt collega B een verklaring af waarin hij zegt dat werkneemster bij X heeft gesolliciteerd en dat zij heeft geprobeerd A en B mee te krijgen. A legt op dezelfde datum een soortgelijke verklaring af. A en B hebben verklaard dat werkneemster een presentatie in de vorm van een business case heeft gerepresenteerd bij X om meer kans te maken op indiensttreding. Volgens werkgeefster heeft werkneemster hiermee vertrouwelijke informatie prijsgegeven. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- of g-grond.

Oordeel

Om het handelen of nalaten van de werknemer als verwijtbaar te kunnen kwalificeren, dient vooreerst voor de werknemer vooraf duidelijk te zijn wat door de werkgever als ontoelaatbaar gedrag wordt beschouwd. Vast staat dat werkneemster heeft gesolliciteerd bij X. Dit enkele feit levert geen verwijtbaar handelen op. De manier waarop zij dat heeft gedaan was voor werkgeefster echter ontoelaatbaar, omdat haar ethische principes zijn geschonden. Uit de verklaringen van A en B en uit de WhatsApp-berichten die werkneemster in de groepsapp – waar A, B en werkneemster deel van uitmaakten – heeft gestuurd, blijkt volgens werkgeefster dat werkneemster A en B ertoe heeft bewogen bij de concurrent te solliciteren. Werkneemster heeft dit betwist. Volgens haar hebben A en B zich uit eigen beweging aangesloten. De kantonrechter is van oordeel dat vast is komen te staan dat werkneemster het initiatief heeft genomen om A en B bij haar sollicitatie te betrekken. Zij had immers belang bij hun hulp en ondersteuning (in de vorm van het maken van de presentatie die zij heeft gegeven), zo blijkt uit de WhatsApp-conversaties en verklaringen van A en B. Dit enkele feit levert echter op zichzelf geen verwijtbaar handelen op. Het blijft immers de keuze van A en B om al dan niet

op de vraag van werkneemster in te gaan. Waar het handelen van werkneemster overgaat in verwijtbaar handelen is het feit dat de samenwerking tussen werkneemster, A en B het karakter heeft gekregen van een heimelijke samenwerking met niet alleen het doel om een nieuwe baan te verkrijgen, maar ook om werkgeefster schade te berokkenen. Uit verklaringen van werkneemster is gebleken dat zij hevig teleurgesteld was door het gegeven dat zij qua salaris achterbleef bij collega's met een gelijkwaardige positie in de organisatie. Zij voelde zich niet serieus genomen. Vanuit die gemoedstoestand is werkneemster op zoek gegaan naar een andere baan en heeft niet onder stoelen of banken geschoven dat zij – door te solliciteren bij X – werkgeefster een lesje wilde leren. Als voorbeeld noemt de kantonrechter de volgende zinssnede uit een WhatsApp-bericht: *'En ik ga ruzie maken bij [werkgeefster]. Krijg ik een zak geld mee.'* Door werkneemster is gesteld dat de door haar geplaatste opmerkingen over werkgeefster en haar management de cultuur binnen werkgeefster representeren. Het al dan niet bestaan van een dergelijke cultuur geeft echter nog geen vrijbrief om die cultuur vervolgens kracht bij te zetten. Zeker van werkneemster, in de positie van leidinggevende, mag verwacht worden dat zij het goede voorbeeld geeft. De wijze waarop werkneemster het sollicitatietraject heeft doorlopen bij X en zich daarbij ten doel stelde om werkgeefster schade toe te brengen, leiden tot het oordeel dat werkneemster jegens werkgeefster verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij komt dat de kantonrechter van oordeel is dat werkneemster bedrijfsgevoelige informatie als uitgangspunt heeft genomen bij het geven van haar presentatie bij X. De door haar gepresenteerde business case is echter zodanig geanonimiseerd dat deze niet valt te herleiden naar een specifieke klant van werkgeefster. Werkneemster heeft dan ook niet in strijd gehandeld met haar geheimhoudingsverplichting. Werkneemster heeft voorts fotomateriaal gebruikt dat in eigendom toebehoorde aan werkgeefster. Hierdoor handelde zij niet alleen in strijd met het eigendomsrecht van werkgeefster, maar ook in strijd met de beginselen van vertrouwen en integriteit die de werkgever van de werknemer mag verlangen. Hoewel werkneemster in haar uitingen jegens werkgeefster op sommige punten te ver is gegaan, heeft de kwade trouw zich alleen binnen de beslotenheid van de WhatsApp-groep geopenbaard. Werkgeefster heeft geen daadwerkelijke schade geleden. De kantonrechter is daarom van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:5691

Zaaknummer: 7033657

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: B. Filippo en R.H.H.G. Kroeze

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW