

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft met haar e-mails laten blijken de normale werkgever-werknemersverhouding volledig uit het oog te zijn verloren. Werkgever dient intranetbericht (gedeeltelijk) te rectificeren.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2016 in dienst getreden bij Ophtec B.V., een onderneming die zich richt op de ontwikkeling en vervaardiging van medische instrumenten en hulpmiddelen op oogheelkundig gebied. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van Clinical Research Associate. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Op 29 november 2019 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen, onder meer naar aanleiding van het 'doen van denigrerende uitspraken en aannemen van een eveneens denigrerende houding' ten aanzien van haar directe leidinggevende. De waarschuwing volgt volgens Ophtec op een reeks van incidenten over het afgelopen jaar, waarbij sprake is geweest van eenzelfde houding, gedrag en toonzetting naar collega's. Partijen zijn vervolgens met elkaar in gesprek gegaan. Ophtec heeft begin 2020 meermaals een voorstel tot mediation gedaan. Bij brief van 2 mei 2020 (12 bladzijden) heeft de gemachtigde van werkneemster gereageerd op het mediationvoorstel. In de kern komt de brief erop neer dat zij geen mediation wenst zolang Ophtec de verwijten die zij maakt niet concretiseert. Bij brief van 8 mei 2020 heeft Ophtec werkneemster laten weten dat Ophtec de ontdekking heeft gedaan dat werkneemster in de afgelopen twee maanden veel zakelijke e-mails naar haar privé-e-mailadres heeft gestuurd. Op 15 mei 2020 is werkneemster op non-actief gesteld. Hierna heeft Ophtec via haar intranet de medewerkers geïnformeerd over de op non-actiefstelling van werkneemster en het inmiddels ingediende ontbindingsverzoek. Ophtec heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder meer op de g-grond.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook op de g-grond ontbonden. Wat er verder ook zij van de mate waarin werkneemster e-mails naar haar privé-e-mail heeft gestuurd en van de inhoud van die e-mails en het doel ervan, tekenend voor de verstoorde arbeidsrelatie zijn enkele e-mails die werkneemster in mei 2020 naar haar leidinggevende heeft gestuurd, naar aanleiding van de digitale ontdekking van Ophtec. Daarin geeft zij geen (duidelijk) antwoord op de vragen van Ophtec, maar stuurt zij Ophtec het spreekwoordelijke

bos in en komt zij ten slotte met een lawine aan vragen met een termijnstelling voor de beantwoording daarvan door Ophtec. Voor zover daarvan al geen sprake was, heeft werkneemster met die e-mails laten blijken de normale werkgever-werknemersverhouding volledig uit het oog te hebben verloren. Aan deze arbeidsverhouding dient daarom hoe dan ook een einde te komen.

Vergoedingen en concurrentiebeding

Nu de arbeidsovereenkomst op verzoek van Ophtec wordt ontbonden, maakt werkneemster terecht aanspraak op een transitievergoeding. Ophtec wordt veroordeeld de transitievergoeding van € 7.806,68 te betalen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen van Ophtec is geen sprake geweest. Werkneemster heeft voorts vernietiging van het concurrentiebeding verzocht. Hiervoor is naar het oordeel van de kantonrechter geen plaats. Werkneemster is nog jong. Gezien haar universitaire opleiding en aansluitende succesvolle promotie, alsmede de uitmuntende resultaten van een talentenonderzoek dat zij binnen Ophtec heeft afgelegd, kan ervan worden uitgegaan dat zij, in ieder geval gedurende de tweejarige looptijd van het concurrentiebeding, een passende functie zal kunnen vinden buiten de oogheeskundige branche.

Rectificatie

Werkneemster wil tot slot een rectificatie van het bericht dat Ophtec na haar op non-actiestelling op het intranet had geplaatst. Dit verzoek wordt toegewezen in die zin dat alleen het aspect dat gebleken zou zijn dat belangrijke bedrijfsinformatie consequent en bewust naar haar privémailadres werd verstuurd, dient te worden geredigeerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:2820

Zaaknummer: 8537587 \ EJ VERZ 20-179

Rechters: F. Koster

Advocaten: E.A.C. van de Wiel en P.H. Redeker

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW