

## RECHTSPRAAK

***Het ondanks sommatie achterwege laten van betaling van loon levert niet alleen een dringende reden op, maar wordt ook ernstig verwijtbaar geacht, omdat het gaat om een substantieel bedrag en er geen goede reden is voor het uitblijven van betaling.***

*Feiten*

Werknemer, werkzaam geweest in Turkije als advocaat, is in 2017 vanuit Turkije naar Nederland gekomen om een mastertitel te behalen bij de juridische faculteit van de Radboud Universiteit. Vanaf oktober 2018 heeft werknemer gewerkt bij werkgeefster. Partijen hebben een arbeidsovereenkomst gesloten op 1 december 2019. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding, een verbod op nevenwerkzaamheden, een non-concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. Per e-mail d.d. 29 juni 2020 heeft werknemer bij werkgeefster aangegeven dat hij denkt dat er te weinig salaris is betaald en heeft hij aanspraak gemaakt op betaling. Bij brief d.d. 1 juli 2020 heeft werkgeefster aangegeven dat haar is gebleken dat werknemer in Turkije voor een ander bedrijf werkt en heeft zij werknemer verzocht om een reactie daarop. Bij brief d.d. 7 juli 2020 heeft werkgeefster nogmaals om een reactie verzocht. Per e-mail d.d. 7 juli 2020 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en aangegeven dat werkgeefster haar contractuele verplichtingen niet is nagekomen door te weinig salaris te betalen en geen salarisstroken over te leggen. Per brief d.d. 9 juli 2020 heeft werkgeefster de opzegging bevestigd en aangegeven dat werknemer zijn postcontractuele bedingen heeft overtreden en zij om die reden aanspraak maakt op boetes. Werknemer heeft de verwijten betwist. Werknemer vordert betaling van loon en wedertewerkstelling.

*Oordeel*

Het e-mailbericht van werknemer van 7 juli 2020 kan niet anders worden begrepen dan als een onverwijld opzegging. Vaststaat dat werkgeefster inderdaad heeft nagelaten loon uit te betalen. Het ondanks sommatie achterwege laten van betaling van loon levert niet alleen een dringende reden op, maar wordt in dit geval ook ernstig verwijtbaar geacht, omdat het gaat om een substantieel bedrag, er voor 7 juli 2020 geen reden is genoemd voor het uitblijven van betaling daarvan, althans geen goede reden, terwijl dit is gebeurd tijdens het verblijf van werknemer in Turkije voor werk voor werkgeefster. Het latere standpunt van werknemer dat geen sprake is geweest van een ontslag op staande voet maar van het opschorten van de werkzaamheden door werknemer, wordt niet gevolgd. De opzegging is niet in een opwelling gedaan en de consequenties ervan zijn overzien, zodat werknemer er zonder meer aan

gehouden kan worden, temeer gezien zijn achtergrond als advocaat in Turkije en de omstandigheid dat hij in Nederland een universitaire juridische master heeft gevolgd. De arbeidsovereenkomst is dan ook geëindigd per 7 juli 2020 door opzegging van werknemer. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. De betaling tot achterstallig loon, tot 7 juli 2020, wordt toegewezen.

#### *Vergoedingen en postcontractuele bedingen*

Werkgeefster is een vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW aan werknemer verschuldigd. Aangezien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten komt aan werknemer ook een transitievergoeding toe. Artikel 7:681 lid 1 BW biedt verder geen grond voor toekenning van de billijke vergoeding, want het gaat daarin steeds om situaties waarin de werkgever heeft opgezegd en in het onderhavige geval is het werknemer zelf die ontslag op staande voet heeft genomen. Werkgeefster kan aan het overeengekomen concurrentie- en relatiebeding geen rechten ontlenen, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

#### *Tegenverzoeken*

Werkgeefster kan erin worden gevolgd dat het niet nodig is geweest om medewerkers van de Bank te informeren over de beweegreden voor het ontslag en hen nadien ook nog te betrekken in het geschil tussen partijen, waardoor gevoelige informatie is gedeeld. Daarom heeft werkgeefster aanspraak op het verzochte boetebedrag wegens het overtreden van het geheimhoudingsbeding. Ten aanzien van het vermeend handelen in strijd met de arbeidsovereenkomst is niet voldoende gemotiveerd uiteengezet, welke concrete activiteiten, op welke data, strijd opleveren met de arbeidsovereenkomst, onder aanduiding van welke specifieke bepaling in het geding is. Er is dan ook geen grond voor het oordeel dat onverschuldigd loon is betaald.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 05-11-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:10796

**Zaaknummer:** 8747729

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** S. Kara en U. Hoogland

**Wetsartikelen:** 7:673 BW, 7:677 BW, 7:681 BW en 7:653 BW