

RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster toegewezen. Werkneemster heeft een boete verbeurd, omdat zij in strijd heeft gehandeld met het geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Boetebedrag van € 5.500 wordt gematigd naar € 250, vanwege wanverhouding tussen de hoogte van de boete en het inkomen van werkneemster.

Feiten

Op 18 oktober 2020 is werkneemster op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd bij BKBD B.V. in dienst getreden als uitzendmedewerker in de beveiligingsbranche. Zij was laatstelijk tewerkgesteld bij beveiligingsbedrijf M&M Security. BKBD en M&M Security hebben onderhandeld over de overname van werkneemster door M&M Security, waarvoor zij een overnamevergoeding verschuldigd zou zijn aan BKBD. Op 17 december 2020 heeft M&M Security, zonder BKBD hierover in te lichten, aan werkneemster het aanbod gedaan om bij M&M Security aan de slag te gaan. Werkneemster heeft dit aanbod geaccepteerd en is per 21 december 2020 bij M&M Security in dienst getreden. Er is aan BKBD geen vergoeding betaald voor de overname. BKBD heeft hierop het loon van werkneemster over december 2020 en het opgebouwde vakantiegeld niet aan haar betaald. Werkneemster vordert dat BKBD veroordeeld zal worden tot betaling van onder meer het brutoloon over december 2020 en het vakantiegeld over oktober tot en met december 2020. BKBD stelt onder andere dat zij tegenvorderingen heeft op werkneemster die vatbaar zijn voor verrekening en dat werkneemster in strijd heeft gehandeld met het in de arbeidsovereenkomst opgenomen relatiebeding en het verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden, door bij M&M Security in dienst te treden. Tevens zou werkneemster het geheimhoudingsbeding hebben geschonden, omdat zij BKBD in een kwaad daglicht zou hebben gesteld bij klanten van BKBD. Op elk van deze overtredingen is een boete van € 5.500 gesteld, zodat werkneemster volgens BKBD een bedrag van in totaal € 16.500 aan BKBD is verschuldigd.

Oordeel

Het spoedeisend belang is voldoende komen vast te staan, nu werkneemster heeft gesteld dat zij het gevorderde loon nodig heeft om in haar levensonderhoud te kunnen voorzien. De kantonrechter beantwoordt de vraag of de arbeidsovereenkomst is geëindigd bevestigend. Uit WhatsApp-correspondentie tussen de bestuurder van BKBD en werkneemster blijkt dat werkneemster heeft aangegeven dat zij per 21 december 2020 zal starten bij M&M Security, dat het loon kan worden uitbetaald, de eindafrekening kan worden opgemaakt en dat zij hoopt dat de afhandeling snel zal plaatsvinden. Hoewel niet expliciet de term ‘opzeggen’ wordt

genoemd, kan volgens de kantonrechter uit de mededelingen worden afgeleid dat werkneemster de arbeidsovereenkomst met BKBD per direct heeft opgezegd. BKBD had dit moeten opvatten als een opzegging en dat heeft zij blijkbaar ook gedaan, nu werkneemster nadien niet meer is opgeroepen voor werk. De kantonrechter is voorts van oordeel dat sprake is van onregelmatige opzegging, nu werkneemster de arbeidsovereenkomst per direct heeft opgezegd en dit, gelet op één maand opzegtermijn, op zijn vroegst per 1 februari 2021 mogelijk was. Ten aanzien van het relatiebeding overweegt de kantonrechter als volgt. Het relatiebeding is niet geldig, aangezien het is opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het beding niet is voorzien van een motivering dat sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Daarnaast heeft werkneemster het verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden volgens de kantonrechter niet overtreden. Werkneemster is immers pas begonnen met haar werkzaamheden voor M&M Security nadat het dienstverband met BKBD door opzegging was beëindigd. Weliswaar betreft het hier een onregelmatige opzegging, maar de sanctie daarop is niet dat het dienstverband voortduurt tot de datum waarop rechtsgeldig kon worden opgezegd. Werkneemster heeft wel bedrijfsgevoelige informatie gedeeld en daarmee het geheimhoudingsbeding overtreden. Zo zou werkneemster onder meer bij haar nieuwe werkgever hebben verteld dat zij bij BKBD zonder 'grijze kaart' zou werken, omdat BKBD geen ND-nummer meer had. De conclusie uit het voorgaande is dus dat BKBD aanspraak kan maken op het in de arbeidsovereenkomst opgenomen boetebeding, vanwege overtreding van het geheimhoudingsbeding. Het gaat op basis van de arbeidsovereenkomst om een boetebedrag van € 5.500, maar de kantonrechter ziet, met het oog op de billijkheid, aanleiding dit bedrag te matigen. Er bestaat namelijk een wanverhouding tussen de hoogte van de boete en het inkomen van werkneemster, ruim twee keer een maandinkomen als boetebedrag. Daar komt bij dat de kantonrechter de ernst van de overtreding van het geheimhoudingsbeding door werkneemster gering acht. De kantonrechter matigt het bedrag van de boete voorlopig tot € 250. Het beroep op verrekening kan dus voor dit bedrag worden toegewezen. Werkneemster heeft daarnaast recht op het gevorderde loon over december 2020, 83,75 uur, en het gevorderde vakantiegeld, nu dit door BKBD niet verder is weersproken.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:1598

Zaaknummer: 9027746 \ CV EXPL 21-735

Rechters: F. Koster

Advocaten: J. Kidanemariam en M.J.A. Gaber

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:653 BW en 7:672 BW