

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft werknemer ten onrechte als potentieel frauderisico geduid en is een transitievergoeding (€ 43.664,14) en billijke vergoeding (€ 65.000) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 1998 in dienst van de Stichting, laatstelijk in de functie van Senior Creative Designer tegen een brutomaandsalaris van € 4.463,00 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. De echtgenoot van werknemer, X, is eveneens 24 jaar werkzaam geweest voor de Stichting. Eind juni 2021 is X met de Stichting een beëindigingsovereenkomst overeengekomen zonder concurrentiebeding. Per 1 januari 2022 is X in dienst getreden bij Stichting 2. De bestuurder van de Stichting, Z, en werknemer hebben vervolgens meermaals gesproken over de bedrijfsrisico's die indiensttreding van X bij Stichting 2 voor de Stichting meebrengt. Op 10 juni 2022 heeft Z werknemer per mail het belang van geheimhouding op het hart gedrukt en risicobeperkende maatregelen alsmede mediation voorgesteld. Werkneemster stemt onder voorwaarden in met de voorgestelde maatregelen en volgt de gegeven instructies vervolgens netjes op. In juli 2022 vinden mediationgesprekken plaats. De Stichting heeft daarin aangegeven voornemens te zijn het dienstverband met werknemer te beëindigen. Werkneemster meldt zich ziek. Op 12 juli 2022 bericht Z werknemer dat hij het betreurt dat het vertrouwen na alle inspanningen onherstelbaar blijkt. Werkneemster heeft last van psychische klachten. De stichting verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens vrees voor het lekken van concurrentiegevoelige informatie.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de mate van concurrentie tussen beide stichtingen niet van dien aard dat een eventueel risico dat werknemer concurrentiegevoelige informatie aan X doorspeelt, mede gelet op haar positie en de beperkende maatregelen die de Stichting had kunnen nemen, aanleiding geeft de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-grond. Omdat partijen het eens zijn over het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding, wordt wel ontbonden op de g-grond. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding (€ 43.664,14 bruto) en op de jubileumuitkering (€ 5.221,87 bruto). Ook bestaat recht op een billijke vergoeding (€ 65.000 bruto). Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de Stichting ernstig verwijtbaar gehandeld door van werknemer te verlangen dat zij de carrièrestap van haar partner direct en uit eigen beweging aan Z zou melden, werknemer vlak na de

indiensttreding van X bij Stichting 2 zonder verdere aanleiding in gesprekken als potentieel frauderisco te duiden en blijk te geven van een groot wantrouwen, desgevraagd de zienswijze van de auditcommissie niet concreet met werkneemster te willen delen en na te laten risicobeperkende maatregelen te nemen. Werkneemster heeft daarentegen gehandeld zoals van een goed werknemer mag worden verwacht. Bij de berekening van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de fictieve resterende duur van het dienstverband (AOW-leeftijd), de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, het onberispelijk dienstverband en een toekomstig maandelijks loonverschil van € 500 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6769

Zaaknummer: 10474567 AO VERZ 23-50

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: W.P. Ganzeboom en M. Dickhoff

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:671 BW